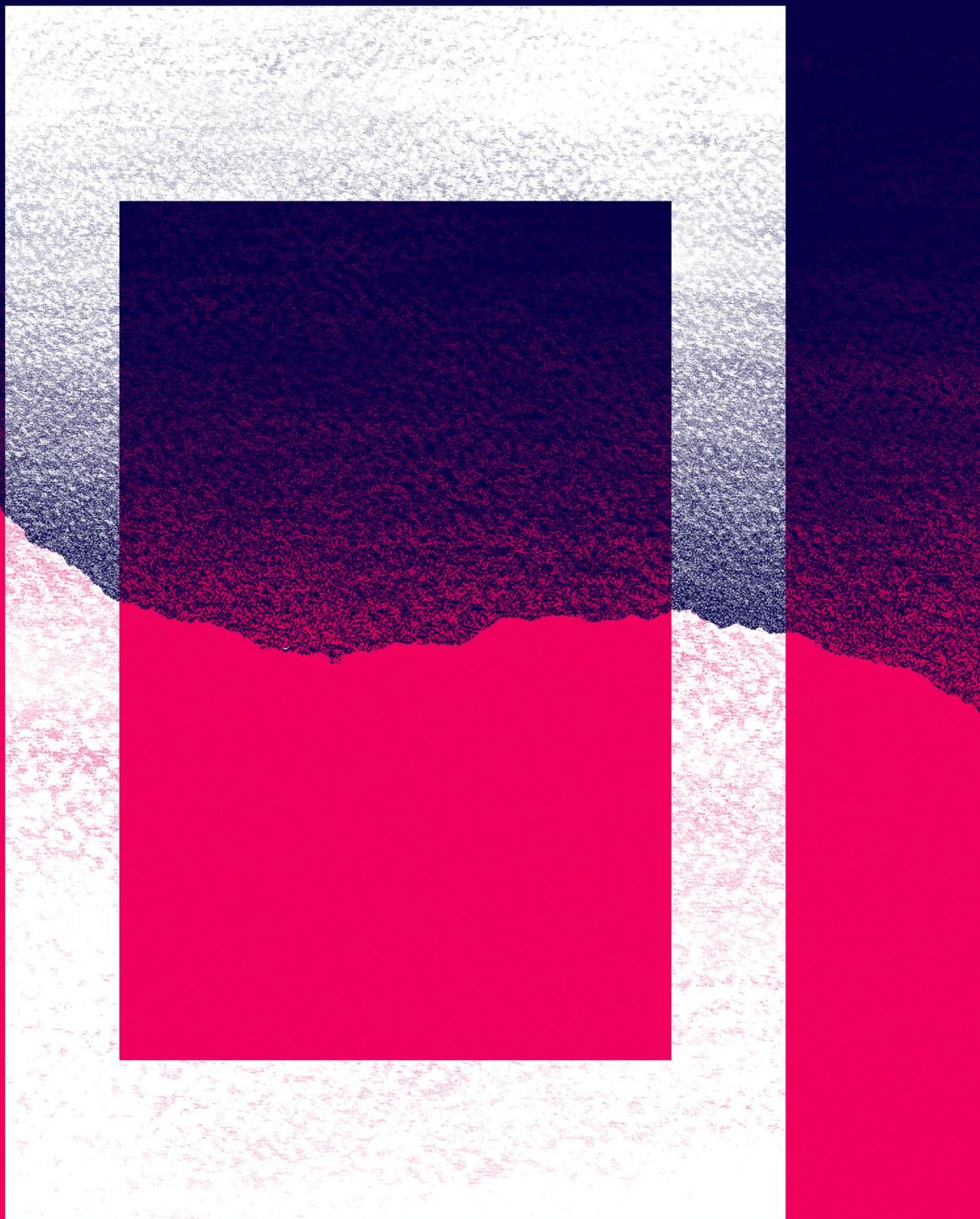


LE GUIDE DU LANCEUR D'ALERTE

2020



LE GUIDE DU LANCEUR D'ALERTE



I N D E X

LE LANCEUR D'ALERTE

**I.1 TEXTES DE RÉFÉRENCE ET HISTORIQUE
DE LA BATAILLE UGICT-CGT**

P. 12

I.2 QU'EST-CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?

P. 16

I.3 EXCEPTIONS

P. 20

I.4 DROIT OU DEVOIR D'ALERTE ?

P. 21

LANCER UNE ALERTE

**II.1 ON ME DEMANDE D'AGIR CONTRE MON
ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**

P. 24

II.2 PROCÉDURE DE SIGNALLEMENT

P. 26

**II.3 LES DROITS D'ALERTE DES
REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL**

P. 28

**II.4 FAIRE PORTER SON ALERTE PAR
UN SYNDICAT OU UNE ONG**

P. 31

II.5 LE DISPOSITIF D'ALERTE OBLIGATOIRE

P. 34

**II.6 LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE
LA FONCTION PUBLIQUE**

P. 40

**II.7 CAS PARTICULIER DES AGENTS
DE RENSEIGNEMENT**

P. 41

PRÉCAUTIONS, ANONYMAT & RECOURS

III.1 LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE AVANT DE LANCER UNE ALERTE

- S' informer
- Constituer un dossier

P. 44

III.2 MON ANONYMAT EST-IL PRÉSERVÉ ?

P. 45

III.3 SE FAIRE AIDER

- La CGT
- La Maison des Lanceurs d'Alerte
- Le Défenseur des droits
- Les ONG de référence

P. 47

III.4 LES DISPOSITIFS OPPOSABLES AU SALARIÉ

- Le contrat de travail
- Le secret des affaires
- La mauvaise foi
- La diffamation ou dénonciation calomnieuse

P. 50

III.5 SITUATION PARTICULIÈRE À LA FONCTION PUBLIQUE

P. 55

LA PROTECTION LIÉE AU STATUT DE LANCEUR D'ALERTE

IV.1 CONDITIONS POUR ÊTRE PROTÉGÉ·E CONTRE LES REPRÉSAILLES

P. 62

IV.2 TYPES DE PROTECTIONS GARANTIES PAR LA LOI

P. 63

IV.3 SANCTIONS POUR LES AUTEURS DE REPRÉSAILLES

P. 65

IV.4 LA PROTECTION DES SOURCES & LA LOI DE 1881

P. 66

ÉDITO

Lanceuses & lanceurs d'alerte, Antoine Deltour (LuxLeaks), Céline Boussié (Institut IME Moussaron), Stéphanie Gibaud (Groupe UBS), Philippe Pascal (Urssaf Vaucluse), ont en commun d'avoir simplement voulu faire leur travail sans remettre en cause l'intérêt de la société toute entière. Lanceurs d'alerte malgré eux, leur refus de couvrir des malversations leur a valu des années de représailles et de poursuites judiciaires.

L'Ugict-CGT s'est engagée à leurs côtés pour faire de leur combat une bataille collective.

Nous avons contribué à la mise en place d'une coalition d'ONG et de syndicats en France et en Europe, ce qui a permis non seulement de leur assurer une victoire judiciaire, mais surtout de gagner des droits collectifs et une première législation française en 2016, puis européenne en 2019.

Ce guide a vocation à faire connaître à chacune et chacun les nouvelles protections juridiques dont bénéficient les lanceurs d'alerte. Au-delà, il vise à inscrire ces nouveaux droits dans un cadre collectif pour mieux protéger les individus et regagner ainsi la maîtrise du sens et du contenu de notre travail...



❖ Car ces lanceuses et lanceurs d'alerte, héros malgré eux, ne sont pas des cas isolés. 75% des cadres disent ne pas être associés aux orientations stratégiques de leur entreprise et 53 % d'entre eux considèrent que régulièrement, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. 53% des cadres sont donc des lanceurs d'alerte en puissance, un vécu partagé par 68% des technicien-ne-s professions intermédiaires¹...

Salarié-e-s en responsabilité, nous sommes entre le marteau et l'enclume, vecteurs et victimes, de plus en plus sommé-e-s d'appliquer des décisions qui nous semblent néfastes pour les intérêts à moyen et long termes de l'entreprise et de la société. Lorsque nous avons des désaccords, l'injonction de loyauté qui nous est renvoyée vise de plus en plus à nous faire taire.

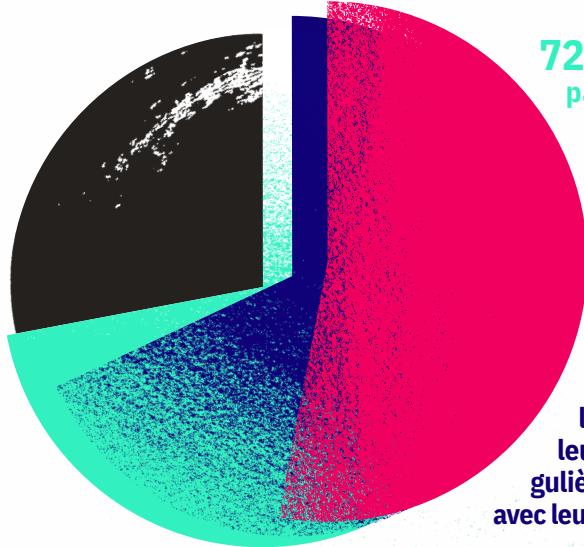
La conséquence ? Nous perdons notre responsabilité et notre professionnalisme et on nous

enjoint d'être de simples exécutants de décisions que nous ne partageons pas. Pourtant, devant les tribunaux nous sommes bel et bien responsables... Nous sommes enfermés dans le « se soumettre ou se démettre » : accepter de nous placer en contradiction avec notre éthique, ou refuser et être ainsi condamné-e à la placardisation ou au licenciement.

La CGT des ingés, cadres et techs se bat pour gagner un plein exercice de la responsabilité professionnelle, pour nous garantir d'être « *socialement engagé-e-s et professionnellement responsables* ». Pour cela, nous portons la proposition d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative, qui permette d'adosser la responsabilité professionnelle à l'intérêt général. La loyauté oui, mais d'abord l'intérêt général.

Ce guide se veut être un outil pour aider à se repérer et utiliser la première législation que nous avons gagnée. Il a été construit grâce aux apports de Transparency International France et de la Maison des Lanceurs d'Alerte.

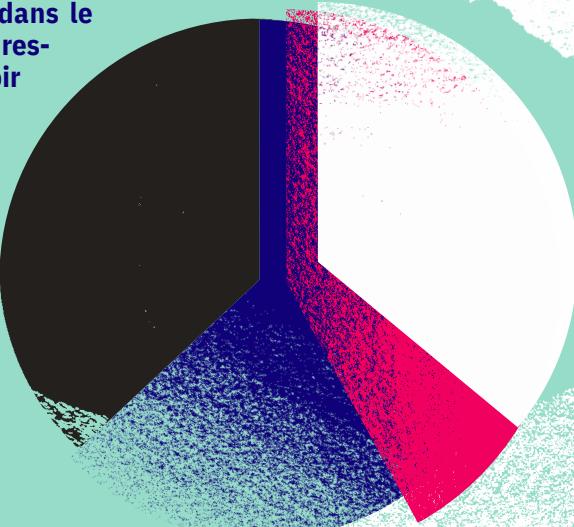
¹. Source : Sondage Igicit-CGT / Secafii. Via voice 2019.



72 % des cadres disent ne pas être associé·e·s aux orientations stratégiques de leur entreprise ou administration.

53 % des cadres et

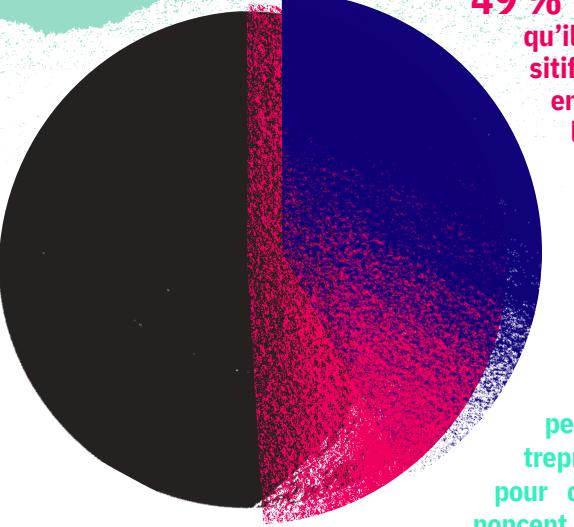
68 % des techniciens ou professions intermédiaires disent que les choix ou pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.



63 % des cadres souhaiteraient disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

36 % ont déjà été, à leur travail, témoins de pratiques contraires à l'intérêt général voire illégales.

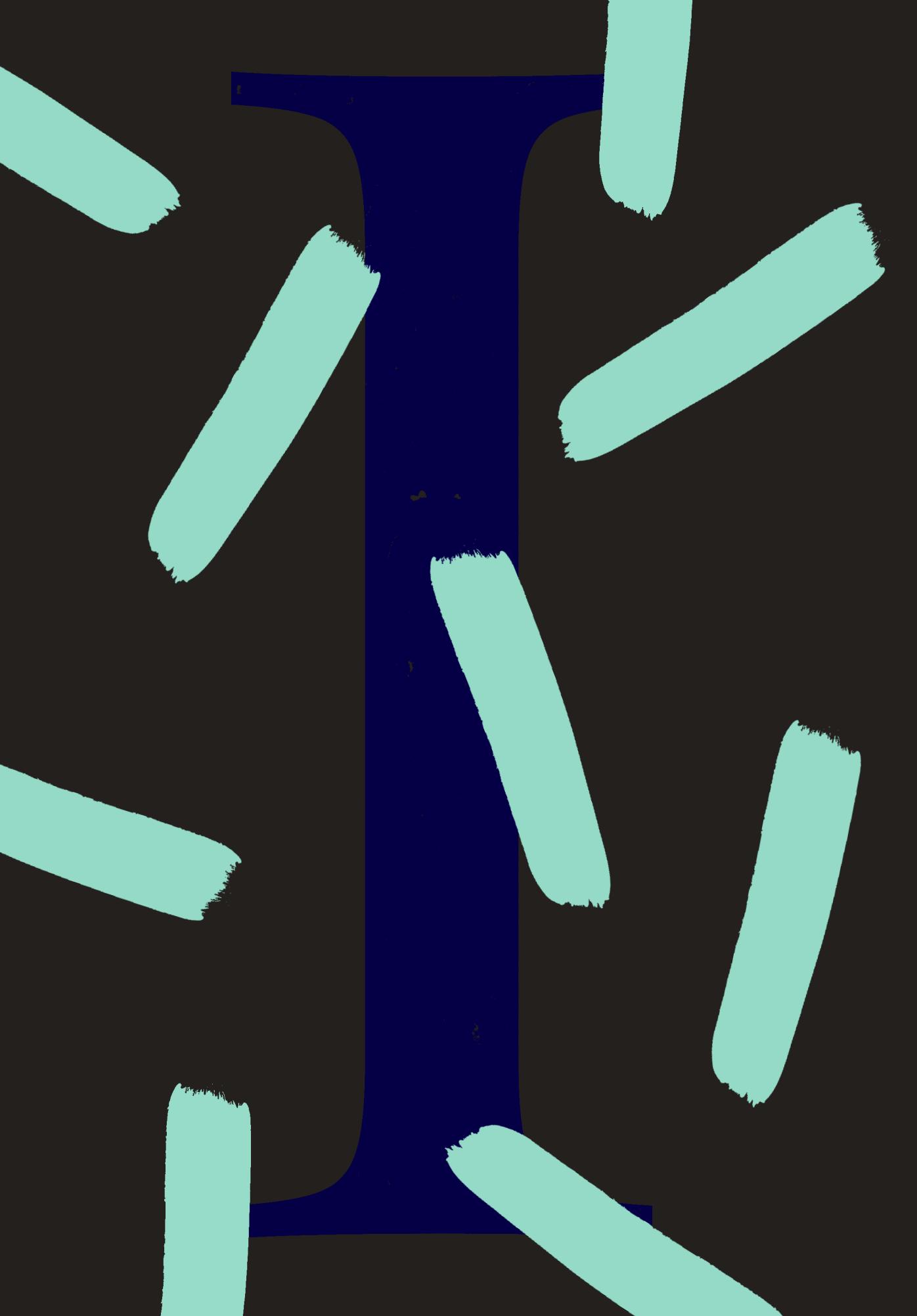
42 % des personnes qui ont été témoins de ce type de dérives ne les ont pas signalées.



49 % des cadres disent qu'il n'y a pas de dispositif d'alerte dans leur entreprise ou qu'ils ne le connaissent pas.

Lorsqu'un dispositif d'alerte est présent, **42 %** des cadres considèrent qu'il n'est pas efficace.

51 % des cadres peuvent dire dans leur entreprise, il y a des risques pour celles et ceux qui dénoncent des pratiques contraire à l'éthique





TEXTES DE RÉFÉRENCE ET HISTORIQUE DE LA BATAILLE UGICT-CGT

L.
I.

COMME SALARIÉ·E·S, CONSOMMA-
TEUR·TRICE·S ET CITOYEN·NE·S,
NOUS SOMMES CONFRONTÉ·E·S
À DES DILEMMES QUOTIDIENS AVEC
DE PLUS EN PLUS DE DIFFICULTÉ
À VIVRE ET TRAVAILLER DE FAÇON
ÉTHIQUE. LA PRISE DE POUVOIR
DES MULTINATIONALES ET DES
LOBBYS CONDUIT À L'EXPLOSION
DES INÉGALITÉS SOCIALES ET
ENVIRONNEMENTALES. LEURS
PRATIQUES COMME LES CHOIX
ÉCONOMIQUES ET POLITIQUES
QU'ELLES INSPIRENT APPARAIS-
SENT DE PLUS EN PLUS COMME
CONTRADICTOIRES À L'INTÉRÊT
DU PLUS GRAND NOMBRE.

>12>

C'est ce qui
a installé
la question des
lanceurs
d'alerte dans
l'actualité
professionnelle
et citoyenne.

❖ L'Ugict-CGT est engagée depuis plus de 20 ans pour gagner des droits qui permettent aux salarié-e-s en responsabilité de faire primer leur éthique professionnelle sur le diktat des actionnaires. Grâce à cette mobilisation en coordination avec les ONG et les lanceurs d'alerte, nous avons gagné l'adoption en France en 2016 d'une première loi, la loi Sapin II¹. Ce texte permet une définition large du lanceur d'alerte, adossé à l'intérêt général au-delà de la simple infraction à la loi. Il couvre salarié-e-s et citoyen-ne-s et unifie les textes épars existants jusque-là. Cependant, les canaux de signalement prévus déconnectent le lanceur d'alerte des représentant-e-s du personnel et des syndicats, qui ont justement pour vocation de relayer les alertes des salarié-e-s. Ce faisant, la loi Sapin II contraint les lanceurs d'alerte à transmettre d'abord leur alerte à leur hiérarchie sans la possibilité de se faire accompagner et défendre.

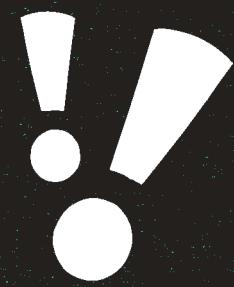
La mobilisation de l'Ugict-CGT et de son organisation européenne, Eurocadres, qui a constitué à Bruxelles une coordination d'ONG, a permis de gagner le 16 avril 2019 une directive européenne plus protectrice que la loi française. La directive donne au lanceur d'alerte le choix du canal de signalement interne ou externe. Elle lui permet

également d'être accompagné-e par un « *facilitateur* ».

Cette directive devra être transcrise d'ici à 2021 dans le droit français. Nous avons ainsi marqué des points décisifs pour permettre aux salarié-e-s et aux citoyen-ne-s de reprendre le pouvoir face aux multinationales. Mais le bras de fer continue. Ainsi, au moment où nous réussissions à faire des lanceurs d'alerte une question de société, les multinationales s'activaient pour organiser l'opacité et l'immunité sur leurs pratiques en mettant en place le secret des affaires.

L'Ugict-CGT a été à l'initiative en Europe, puis en France, d'une large coalition pour s'opposer au secret des affaires. Nos multiples appels, actions et les centaines de milliers de signatures recueillies sur nos pétitions, n'ont malheureusement pas empêché l'adoption de la directive « *secret des affaires* » le 8 juin 2016 à Bruxelles, puis de la loi en France le 30 juillet 2018. Nous avons gagné par contre la mise en place d'exceptions protégeant lanceurs et lanceuses d'alerte, syndicalistes et journalistes. L'enjeu est désormais de garantir le primat de la liberté d'expression et d'information sur ce nouveau droit au secret des entreprises.

¹. *Tout au long de ce guide, les dispositions de la loi Sapin II sont présentées et complétées par celles prévues par la directive européenne lanceurs d'alerte du 16 avril 2019.*



2003 :
Création de l'Institut pour la Responsabilité Sociale des Cadres (IRESKA) par l'Ugict-CGT et la CFDT Cadres.

AVRIL 2015 :
Lancement par l'Ugict-CGT d'un appel européen contre le secret des affaires, signé notamment par Sarah Harrison, Julian Assange, Eurocadres, la Confédération Européenne des Syndicats, la Fédération Internationale des Journalistes.

MARS 2015 :
Organisation par l'Ugict-CGT d'un grand meeting de soutien à Stéphanie Gibaud (UBS) et aux lanceurs d'alerte.

Envoi d'une lettre ouverte à François Hollande signée par 25 organisations exigeant un statut pour les lanceurs d'alerte.

8 JUIN 2016 :
Adoption de la directive secret des affaires avec quelques garde-fous (insuffisants) gagnés par la coalition.

DÉCEMBRE 2016 :
Organisation par l'Ugict-CGT d'un meeting de soutien à Antoine Deltour (LuxLeaks) en présence notamment d'Elise Lucet.

Adoption de la loi « *Sapin II* » créant un premier statut global pour les lanceurs d'alerte.

AVRIL – JUIN 2018 :
La coalition de 53 organisations et 23 sociétés de journalistes animée par l'Ugict-CGT recueille près de 600 000 signatures sur sa pétition **#stopsecretdaffaires**.





JUIN 2018 :
Organisation avec François Ruffin et Fakir du meeting « Baillon d'Or » afin de dénoncer le vote de la loi Secret des affaires.



5 DÉCEMBRE 2018 :
Création de la Maison des Lanceurs d'Alerte avec plusieurs ONG et syndicats. L'Ugict-CGT intègre son conseil d'administration.

JUILLET 2019 :
L'Ugict-CGT est partie intervenante dans la plainte « Implant Files » pour dénoncer le refus de communication de documents à des journalistes du *Monde* au nom du secret des affaires.



JUILLET 2018 :
Adoption de la loi secret des affaires en France validée par le Conseil constitutionnel malgré la saisine de la coalition #stopsecretdaffaires.

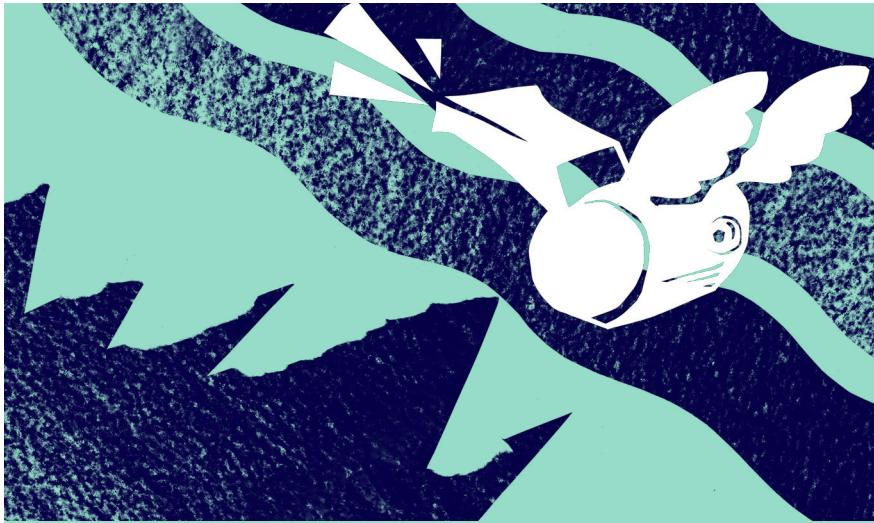


6 ET 7 NOVEMBRE 2019 :
l'Ugict-CGT organise avec Eurocadres « *Éthique contre Attaques* », les Rencontres européennes des lanceurs d'alerte et de l'action syndicale, à la Bourse du travail de Paris.

QU'EST-CE QU'UN LANCEUR D'ALERTE ?

LA LOI N° 2016-1691 DU 9
DÉCEMBRE 2016 RELATIVE À LA
TRANSPARENCE, À LA LUTTE
CONTRE LA CORRUPTION ET À
LA MODERNISATION DE LA VIE
ÉCONOMIQUE DITE « LOI SAPIN II »
DÉFINIT LE LANCEUR D'ALERTE
À SON ARTICLE 6 :

« UN LANCEUR D'ALERTE EST UNE
PERSONNE PHYSIQUE QUI RÉVÈLE
OU SIGNALISE, DE MANIÈRE DÉS-
INTÉRESSÉE ET DE BONNE FOI,
UN CRIME OU UN DÉLIT, UNE
VIOLATION GRAVE ET MANIFESTE
D'UN ENGAGEMENT INTERNA-
TIONAL RÉGULIÈREMENT RATIFIÉ
OU APPROUVÉ PAR LA FRANCE,
D'UN ACTE UNILATÉRAL D'UNE
ORGANISATION INTERNATIONALE
PRIS SUR LE FONDEMENT
D'UN TEL ENGAGEMENT, DE LA LOI
OU DU RÈGLEMENT, OU UNE
MENACE OU UN PRÉJUDICE GRAVES
POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
DONT ELLE A EU PERSONNEL-
LEMENT CONNAISSANCE ».



❖ **Le lanceur d'alerte est donc :**

〃 **Une personne physique**

Les personnes morales (syndicats, ONG...) sont exclues de la définition.

À noter : le statut de lanceur d'alerte n'est pas limité au cadre du travail mais concerne toute personne.

Par exemple, une personne qui dénonce le danger environnemental ou sanitaire causé par les activités d'une entreprise peut être considérée comme lanceuse d'alerte même si elle n'a aucun lien professionnel avec celle-ci.

〃 **Une personne qui signale ou révèle un crime ou délit, une menace ou un préjudice grave à l'intérêt général**

Le statut de lanceur d'alerte n'est donc pas limité à la dénonciation de pratiques illégales mais étendu aux atteintes graves à l'intérêt général. Il s'agissait d'un point clef porté par l'Ugict-CGT et la coalition d'ONG mobilisées pour gagner un statut pour les lanceurs d'alerte. En effet, de nombreuses pratiques dangereuses pour l'intérêt général ne sont pourtant pas illégales, à l'image par exemple de l'optimisation fiscale. C'est cette définition large qui permet à Antoine Deltour,

qui a révélé dans l'affaire LuxLeaks les pratiques d'optimisation fiscale des multinationales au Luxembourg, d'être considéré comme lanceur d'alerte. De même, il n'y a pas besoin que l'atteinte grave à l'intérêt général ait déjà eu lieu, il peut s'agir d'une menace (comme par exemple en matière de santé, de sécurité ou d'environnement).

❖ **Les conditions exigées pour être un lanceur d'alerte :**

〃 **Agir de manière désintéressée**

C'est-à-dire ne pas en tirer de profit personnel (informateur rémunéré...) ou chercher à se venger par exemple.

〃 **Être de bonne foi**

C'est-à-dire avoir la croyance raisonnable que les faits sont vrais au moment de l'alerte.

À noter : la jurisprudence ne considère qu'il y a mauvaise foi que si la personne a connaissance de la fausseté de l'information¹.

〃 **Avoir eu personnellement connaissance des faits**
(être à la source de l'information).

À noter : cette condition n'est pas prévue par la directive européenne.

DIRECTIVE EUROPÉENNE :

L'article 5 de la directive européenne apporte des nuances par rapport à la définition française. À noter : nous avons gagné une clause de « *non régression* », qui garantit que lors de sa transposition dans le droit national, elle ne peut pas se traduire par un recul des législations existantes. Seules les avancées, les dispositions plus protectrices devront donc être intégrées. C'est le cas des éléments suivants :

/// La directive prévoit seulement que le lanceur d'alerte doit être de bonne foi, c'est-à-dire avoir « *des motifs raisonnables de croire que les informations communiquées étaient véridiques au moment du signalement* ».

/// La directive ne prévoit pas l'obligation que le lanceur d'alerte ait une connaissance personnelle des faits qu'il révèle. Il peut donc relayer une information transmise par d'autres.

/// Le fait d'*« agir de manière désintéressée »* n'est plus exigé, ce qui limitera les possibilités de contestation par les employeurs démissionnaires...), présente ou future (pour les candidats à l'embauche), rémunérée ou non, et intégrant l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.

/// La directive étend, si nécessaire, les dispositions de protection des lanceurs d'alerte au facilitateur (voir p.31) et aux organisations syndicales (article 4.4 « *entités juridiques avec lesquelles les lanceurs d'alerte sont en lien dans un contexte professionnel* »).

À noter : La directive européenne ne porte que sur les alertes dans le cadre d'une relation de travail alors que la loi française est plus large. Cependant, la relation de travail figure de façon étendue dans la directive : passée (salarié·e licencié·e, démissionnaires...), présente ou future (pour les candidats à l'embauche), rémunérée ou non, et intégrant l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.

L'AFFAIRE LUXLEAKS

~~~~~ Antoine Deltour, auditeur à Price Water House Coopers au Luxembourg (PWC), était chargé de négocier les « tax rulings », des accords fiscaux dérogatoires pour les entreprises au Luxembourg. Cette possibilité de négociation fiscale leur permettant d'éviter de payer l'essentiel de leurs impôts, de nombreuses entreprises délocalisent leur siège social au Luxembourg et pratiquent ainsi l'optimisation fiscale à grande échelle. En désaccord avec le contenu de son travail, Antoine Deltour a rapidement démissionné de PWC et a retrouvé un emploi en France.

~~~~~ Contacté par Edouard Perrin, journaliste de Cash Investigation, Antoine Deltour (rejoint dans un deuxième temps par Raphael Halet, secrétaire à PWC) a communiqué les documents qu'il avait conservés qui prouvaient l'existence d'un vaste système de contournement de l'impôt des multinationales. Suite à la diffusion de Cash Investigation, en décembre 2012, PWC a réussi, à partir des documents montrés dans le reportage, à identifier Antoine Deltour et l'a poursuivi pour violation du secret des affaires devant la justice luxembourgeoise. Il est condamné en première instance à 12 mois de prison avec sursis, puis en appel à 6 mois de prison avec sursis et à 1 500 euros d'amende.

~~~~~ C'est seulement en janvier 2018, grâce à la mobilisation d'une large coalition (dont l'Ugict-CGT), qu'Antoine Deltour est relaxé par la Cour de cassation du Luxembourg qui le reconnaît comme lanceur d'alerte. Suite à ses révélations, une commission « Tax » a été créée au niveau du Parlement européen et a pris de premières mesures contre l'optimisation fiscale. C'est en s'appuyant sur son cas que les ONG ont gagné que le lanceur d'alerte ne soit pas seulement défini comme dénonçant des pratiques illégales (l'optimisation fiscale n'est pas illégale), mais que son champ soit élargi à l'intérêt général.

TOUT DOMAINE PEUT ÊTRE CONCERNÉ PAR UNE ALERTE.  
TOUTEFOIS, LA LOI SAPIN II A EXCLU DE LA PROTECTION ET DE L'IMMUNITÉ PÉNALE, DES LANCEURS D'ALERTE SIGNALANT OU RÉVÉLANT<sup>1</sup>. « LES FAITS, INFORMATIONS OU DOCUMENTS, QUELS QUE SOIENT LEUR FORME OU LEUR SUPPORT, COUVERTS PAR LE SECRET MÉDICAL, LE LE SECRET DE LA DÉFENSE NATIONALE, OU LE SECRET DES RELATIONS ENTRE UN AVOCAT ET SON CLIENT<sup>2</sup>. ». 

1. Article 6 al.2 (loi SAPIN'ID). 

2. Pour les personnels du renseignement, une protection spécifique leur est accordée dans le cadre du lanceur d'alerte art L.861-3 du code de sécurité intérieure

### DIRECTIVE EUROPÉENNE :

La directive européenne va dans le même sens que les dispositions françaises et prévoit les exceptions suivantes :

- ℳ Les informations classifiées
- ℳ Le secret médical
- ℳ Le secret de la relation client-avocat
- ℳ Le secret des délibérations judiciaires et des règles de procédure pénale.

## I.4

❖ L'alerte reconnue par la loi Sapin II et la directive est un droit, pas un devoir. Il ne s'agit donc pas, en principe d'une obligation.

Cependant, le Code pénal prévoit l'obligation générale, pour toute personne, de dénoncer les crimes : « *le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende* » (article 434-1 du Code pénal).

❖ **Les professions qui ont une obligation de signalement.**

❖ Les fonctionnaires sont soumis aux dispositions de l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale ainsi libellé : « *toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République* ».

Nous pouvons voir classiquement les prémisses de l'alerte dans ces dispositions qui furent souvent évoquées dans le cas de l'*« affaire Benalla »* (2018).

Mais cette obligation de dénonciation imposée à l'agent public est

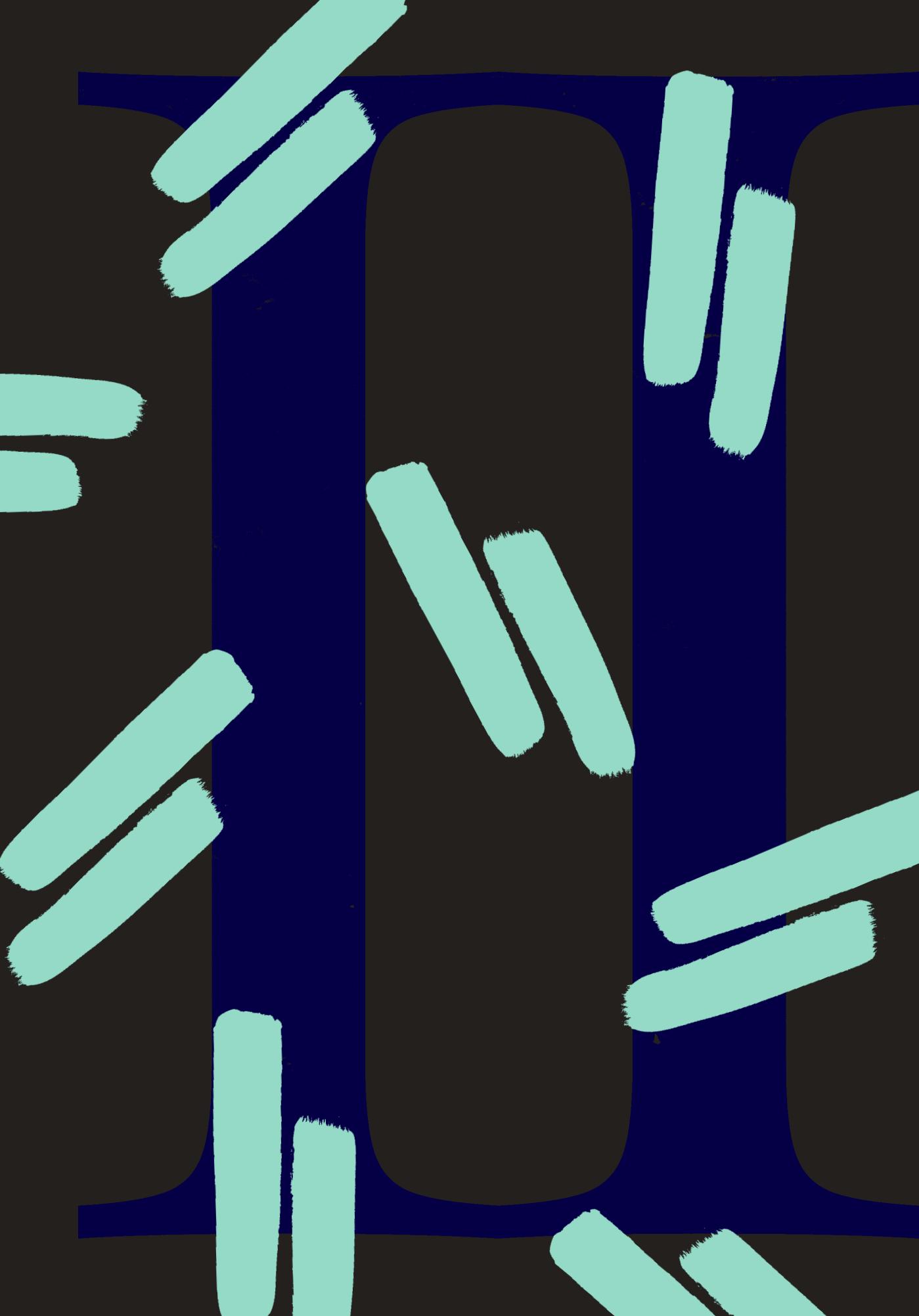
limitée aux crimes et délits ; de surcroît seul le procureur peut en être le destinataire.

❖ **Le secteur médico-social** (article 434-3 du Code pénal). Toute personne ayant eu « *... connaissance de mauvais traitements ou de privations infligés à un mineur de 15 ans ou une personne particulièrement vulnérable en raison de son âge, d'une maladie ou d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, a l'obligation d'en informer les autorités judiciaires ou administratives...* ».

❖ **Les métiers de la banque,** de la finance et assurance selon les articles 511-33 II et 531-12 II du Code monétaire et financier sur le blanchiment d'argent par exemple.

❖ **Les avocats et notaires** (article 226-14 du Code pénal). Le secret professionnel n'est pas total pour ces professions qui ont obligation de signaler dans le cadre de la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Ainsi, le notaire, officier public et ministériel, bénéficie d'un statut singulier qui l'astreint à divers devoirs déontologiques et qui, en cas de manquement, l'expose à des sanctions disciplinaires.

❖ **Les agents immobiliers** doivent vérifier l'identité et ont obligation de déclaration et d'information à l'organisme TRACFIN. Cette obligation vise la lutte contre le terrorisme et le blanchiment d'argent notamment.





# QUE FAIRE SI ON ME DEMANDE D'AGIR CONTRE MON ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ?

L.  
I.  
T.

❖ Salarié-e-s en responsabilité, nous sommes malheureusement régulièrement sommés d'agir contre notre éthique professionnelle, et c'est souvent ainsi que commencent les alertes. En général, les lanceurs d'alerte témoignent en disant qu'ils n'avaient aucune vocation de héros ou de redresseur de tort, et qu'ils ont seulement voulu exercer pleinement leur métier et leurs responsabilités. Chaque année, l'Ugict-CGT réalise un sondage auprès des cadres. 55 % d'entre eux déclarent que régulièrement les choix ou pratiques de leur entreprise sont contraires à leur éthique professionnelle, y compris dans la fonction publique.

Exigences hiérarchiques mettant en danger les personnes ou l'environnement, demandes d'infractions ou de contournement de la loi, consignes aux salarié-e-s ayant des responsabilités de contrôle d'être

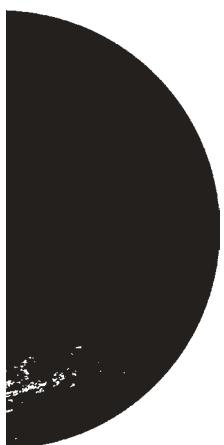
moins « zélé-e-s » sur certains sujets ou d'enterrer carrément des dossiers... Les formes sont multiples.

La CGT revendique un droit d'alerte, de refus et d'alternative. En effet, face à une violation de la loi ou d'une réglementation, ce droit est conçu comme un droit d'alerte préventif face à des directives susceptibles d'altérer la santé des équipes de travail, menacer la pérennité économique de l'entreprise, veiller à la sécurité environnementale et garantir l'exercice du professionnalisme.

Si on vous demande d'agir contre votre éthique professionnelle, soyez vigilant-e, car votre responsabilité pourra ensuite être engagée devant les tribunaux, alors que bien souvent vous n'aviez pas la possibilité matérielle de refuser et de faire autrement !

## ❖ Nous conseillons donc :

- ❖ En tout état de cause, laissez des traces écrites. Adressez à votre hiérarchie votre désaccord devant la pratique qui vous est demandée en l'argumentant du point de vue de son illégalité, de sa contradiction avec l'intérêt général ou avec les règles déontologiques de votre métier.
- ❖ Si votre hiérarchie persiste, exigez une demande écrite de sa part.
- ❖ Ne restez pas seul-e et échangez avec vos collègues, les syndicats ou les élu-e-s du personnel sur cette situation. Ceci vous permettra de refuser collectivement cette demande et de la dénoncer ensemble, ce qui fait souvent reculer la direction.
- ❖ En cas d'échec, vous deviendrez peut-être lanceur d'alerte...



## UN CADRE MIS EN EXAMEN DANS LE PROCÈS DE L'ACCIDENT DE BRÉTIGNY-SUR-ORGE

~~~~ Le 12 juillet 2013, le déraillement d'un train Intercités à Brétigny-sur-Orge (Essonne) fait sept morts et une trentaine de blessés. Alors que jusque-là seuls la SNCF et RFF étaient poursuivis comme personnes morales, les juges d'instruction décident en janvier 2019 de mettre en examen un cadre de la SNCF pour homicide et blessures involontaires. Les magistrats ont estimé que ce dirigeant de proximité (DPX) n'avait pas correctement effectué sa tâche.

~~~~ Le 4 juillet 2013, huit jours avant le déraillement, c'est lui qui a réalisé la dernière tournée d'inspection de la voie où s'est produite la catastrophe et dont il avait la responsabilité. Il lui serait reproché de n'avoir signalé aucun problème dans son rapport d'inspection alors que des expertises prouveraient que le délabrement des voies était effectif et général au moment de l'inspection. À sa décharge, le jeune cheminot, embauché à l'époque depuis deux ans par la SNCF et en poste depuis seulement cinq mois à Brétigny devait contrôler, seul, en cinq heures et demie 8,4 km de voie et 24 aiguillages, une mission impossible selon certains experts compte tenu, justement de l'état délabré.

~~~~ Il faut souligner qu'il exécutait l'inspection en lieu et place des agents dont il était le hiérarchique, par manque d'effectif. Un travail qui demande expérience et connaissance du parcours habituellement confié à des agents expérimentés. En 2016, *Envoyé Spécial* a d'ailleurs révélé que de nombreux cadres, placés sur écoute suite à l'accident de Brétigny, dénonçaient des défauts d'entretiens similaires, craignant un « *Brétigny bis* » et que la direction de l'entreprise faisait pression sur eux pour qu'ils reviennent sur leur signalement.

~~~~ La SNCF s'est d'ailleurs illustrée en licenciant en décembre 2018, Denis Breteau, un lanceur d'alerte dénonçant des faits de corruption. Une décision cassée par le conseil des prud'hommes de Lyon en avril 2019. En mettant en examen un jeune DPX, les juges font comme s'il avait la possibilité effective d'exercer ses responsabilités, ce dont on peut douter... Dommage qu'ils ne poursuivent pas ceux qui ont mis en place cette politique irresponsable de réduction des coûts, malgré les multiples alertes des organisations syndicales sur le danger pour la sécurité des passagers...

# ÉTAPES DE SIGNALLEMENT

❖ L'article 8 de la loi Sapin II définit des paliers de signalement pour privilégier l'alerte interne.

*À noter : cette procédure s'applique seulement aux alertes émises dans le cadre d'une relation de travail (salarié·e, sous-traitant·e, agent·e public·que, intérimaire, stagiaire...). Si vous êtes lanceur d'alerte en tant que citoyen·ne, client·e, ou usager·ère par exemple, la loi ne prévoit aucun*

*cadre obligatoire pour le signalement.*

L'Ugict-CGT conteste ces dispositions qui ont pour conséquence d'isoler les lanceurs d'alerte. Nous avons gagné dans la directive européenne l'assouplissement de ces paliers et la possibilité pour le lanceur d'alerte de se faire accompagner par des « facilitateurs ». La loi française devra donc être modifiée d'ici à 2021.

## Procédure d'alerte prévue par la loi Sapin II :

**1<sup>er</sup> palier :** l'alerte doit être portée à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci.  
*À noter : cette étape n'est pas obligatoire dans la directive européenne (cf. page 27).*

**2<sup>e</sup> palier :** à défaut de traitement de l'alerte dans un délai raisonnable, le lanceur d'alerte peut s'adresser à l'autorité judiciaire (procureur, juge), à l'autorité administrative (préfet, inspection, agence française anti-corruption, agence régionale de santé...) ou à l'ordre professionnel compétent.  
*À noter : la directive européenne définit le délai raisonnable à 3 mois (cf. page de droite).*

**3<sup>e</sup> palier :** à défaut de traitement par l'un des organismes mentionnés au 2<sup>e</sup> palier dans un délai de trois mois, l'alerte peut être rendue publique (syndicats, ONG, médias...).

❖ « *En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles* », le premier palier, voire le deuxième peuvent être dépassés et l'alerte rendue publique.

En tout autres cas, si le lanceur d'alerte ne respecte pas la procédure

de signalement inscrite dans la loi, il devra justifier de l'*« impossibilité manifeste d'agir autrement* » : absence de dispositif interne, implication des hiérarchies ou de l'entreprise dans les faits dénoncés, crainte fondée de représailles ou de destruction de preuves, etc.

## DIRECTIVE EUROPÉENNE

Nous avons gagné l'assouplissement de la procédure d'alerte. La directive européenne supprime donc l'obligation de commencer par une alerte interne et prévoit une procédure en deux paliers avec des possibilités de divulgation publique de l'alerte élargies :

**Palier 1** : Voie interne ou autorités compétentes, qui devront être définies par les États lors de la transposition de la directive. Les délais de réponse sont définis :

✓ Un accusé réception doit être adressé sous 7 jours au lanceur d'alerte.

✓ Le lanceur d'alerte doit être informé de la suite donnée à son signalement et du résultat final des enquêtes menées dans un délai raisonnable qui ne peut excéder 3 mois suivant l'accusé de réception (ou 6 mois pour les cas « *dûment justifiés* »).

**Palier 2** : Révélation publique (médias, syndicats, ONG...) si l'une des conditions suivantes est remplie :

✓ L'alerte interne ou externe est demeurée vaine au terme du délai mentionné (3 mois ou 6 mois par dérogation).

✓ Le lanceur d'alerte a des motifs raisonnables de croire que le manquement à la loi peut constituer un danger imminent et manifeste, telle une situation d'urgence ou de risque de dommage irréversible, ou qu'il y a risque de représailles ou une faible probabilité de traitement effectif de l'alerte en raison du risque que les preuves soient dissimulées ou détruites, ou si l'autorité est elle-même en collusion avec l'auteur du manquement à la loi ou impliquée dans celui-ci.

# LE DROIT D'ALERTE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

LA LOI FRANÇAISE CONFÈRE AUX REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL DES DROITS D'ALERTE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ·E·S QUI RECOUVRENT EN PARTIE DES SUJETS QUI PEUVENT ÊTRE PORTÉS PAR DES LANCEURS D'ALERTE. SUR LES QUESTIONS LISTÉES À SUIVRE, LES REPRÉSENTANT·E·S DU PERSONNEL PEUVENT DONC PORTER VOS ALERTES À VOTRE PLACE, EN VOUS PERMETTANT DE RESTER ANONYME SI VOUS LE SOUHAITEZ, OU LES RELAYER POUR QUE VOTRE ALERTE PUISSE S'INSCRIRE DANS UN CADRE COLLECTIF.



relier les idées  
pour délier  
les langues.

### ❖ Droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes :

- 〃 À leur intégrité physique ou mentale.
- 〃 Aux libertés individuelles, lorsqu'elle n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but à accomplir.

Il peut s'agir par exemple de harcèlement moral ou sexuel, de discrimination, ou de mesure remettant en cause les libertés (lecture par l'employeur des messages personnels des salarié·e·s, fichage...).

Les élu·e·s CSE peuvent saisir l'employeur, qui doit alors procéder à une enquête, avec les élu·e·s en question, et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. En cas d'inaction de l'employeur, ou à défaut de solution trouvée, l'élu·e peut saisir le conseil des prud'hommes, afin de voir cesser l'atteinte, à condition que le ou la salarié·e victime de l'atteinte ne s'y oppose pas.

### ❖ Droits d'alerte en matière de santé et de sécurité :

#### 〃 Droits d'alerte en matière de santé et de sécurité :

Danger grave et imminent : en présence d'un tel danger, un membre du CSE peut alerter l'employeur, qui doit alors immédiatement procéder à une enquête. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE se réunit dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'employeur en informe immédiatement l'inspecteur du travail. À défaut d'accord entre la majorité des membres du CSE et l'employeur, l'inspecteur du travail est saisi. L'inspecteur du travail peut alors saisir le juge en référé pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

#### 〃 Droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement :

L'employeur doit examiner avec le CSE la situation et l'informer des suites données. En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou à défaut de suite donnée dans le mois suivant l'alerte, les représentant·e·s du personnel peuvent saisir le préfet du département. L'alerte doit être consignée sur un registre spécial et doit être datée et signée. Elle doit indiquer :

- les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
- si nécessaire, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
- toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

## ❖ Droits d'alerte sur les questions économiques et sociales :

- Droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.
- Droit d'alerte économique, en présence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise. Ce droit peut être aussi mobilisé pour dénoncer des pratiques d'optimisation ou de fraude fiscale par exemple.
- Droit d'alerte sociale qui s'exerce lorsque le nombre de salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire connaît un accroissement important.

Les droits d'alerte en matière d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale, fonctionnement de manière comparable. Ils permettent aux membres du CSE de saisir l'employeur. La demande est alors inscrite à la prochaine réunion de l'ordre du jour du comité. Si les informations fournies par l'employeur ne sont pas suffisantes ou confirment les inquiétudes exprimées par les membres du CSE, ils peuvent établir un rapport, et éventuellement alerter les organes chargés de l'administration ou de la surveillance des sociétés. En matière de droit d'alerte sociale, les membres du CSE ont également la possibilité de saisir un agent de contrôle de l'inspection du travail.

30

## LA CGT POURSUIT WOLTERS KLUWER FRANCE (WKF) POUR OPTIMISATION FISCALE

~~~~~ Wolters Kluwer possède aux États-Unis, dans le Delaware, une société qui défiscalise 285 000 sociétés : c'est un paradis fiscal à elle toute seule. En France, Wolters Kluwer France exploite de manière très « optimisée » les titres de presse *Groupe Liaisons* et les *Éditions Lamy*. C'est à l'occasion d'une fusion interne au groupe français, afin de ne plus payer d'impôts sur les sociétés, que WKF va supprimer la participation des salariés.

~~~~~ L'action intentée par la CGT, entre autres, permet de faire condamner WKF par la Cour d'appel de Versailles à restituer aux salariés leur participation. Mais en février 2018, la Cour de cassation casse sans renvoi cette décision favorable. Le *Canard enchaîné* révélera que la moitié des magistrats de la Cour de cassation ayant statué, étaient également salariés par WKF qui leur établissait des bulletins de paie, aux titres des formations données par WKF. Le Conseil supérieur de la magistrature ainsi que la CEDH ont été saisis. Surfant sur l'arrêt de la Cour de cassation, WKF réussit après deux tentatives à licencier Anne de Haro, déléguée syndicale CGT qui a dénoncé en interne la situation de conflit d'intérêts. Un licenciement contesté bien sûr par la CGT... À suivre...

# TRANSMETTRE SON ALERTE À UN SYNDICAT OU UNE ONG

❖ Pour les lanceurs d'alerte, l'idéal est de transmettre leur alerte à un syndicat ou une association pour que ce soient des structures collectives qui portent et relaient l'alerte, ce qui protège ainsi les individus des représailles, de l'exposition médiatique... La CGT le fait très régulièrement (voir encadrés) tout en protégeant l'anonymat des lanceurs d'alerte.

La loi Sapin II ne prévoit pas explicitement la possibilité pour les lanceurs d'alerte de transmettre leur alerte. Pire, avec sa procédure en palier, elle peut permettre de retirer la protection à un lanceur d'alerte qui aurait révélé son alerte

à un syndicat ou une ONG avant de l'avoir transmise à son entreprise ou aux autorités compétentes. La directive assouplit ces dispositions et crée la possibilité pour le lanceur d'alerte d'être accompagné par un « facilitateur » (voir paragraphe suivant). La loi française devra donc être modifiée sur ces points d'ici 2021.

*À noter : la directive européenne étend « si nécessaire » la protection du lanceur d'alerte au facilitateur ainsi qu'aux organisations syndicales (définies dans l'article 4.4 comme « entités juridiques avec lesquelles les lanceurs d'alerte sont en lien dans un contexte professionnel »).*

## LE FACILITATEUR :

La directive européenne ouvre la possibilité pour le lanceur d'alerte d'être accompagné par un « facilitateur », défini comme personne physique. Le facilitateur peut être un·e collègue, un·e représentant·e du personnel, un·e militant·e syndical·e ou d'une ONG par exemple. Il doit protéger la confidentialité du lanceur d'alerte, et peut l'accompagner dans ses démarches. Il peut bénéficier des mêmes protections que le lanceur d'alerte. Si le facilitateur porte l'alerte, il devient de fait lanceur d'alerte. Si l'identité de premier informateur anonyme est révélée ultérieurement, il doit bénéficier du statut de lanceur d'alerte et des protections afférentes.

❖ Il y a donc trois possibilités pour se faire accompagner tout en bénéficiant du statut de lanceur d'alerte :

- ❖ Argumenter sur l'urgence, les dommages irréversibles ou la faible probabilité de traitement effectif de l'alerte par les autorités compétentes pour divulguer publiquement l'alerte immédiatement et s'exonérer des premiers paliers.
- ❖ Attendre 3 mois et la réponse non satisfaisante des autorités compétentes pour transmettre officiellement le contenu de son alerte à un syndicat/ONG. Ce qui n'empêche pas de vous faire accompagner immédiatement dans vos démarches sans révéler le contenu de votre alerte.
- ❖ Faire porter le contenu de son alerte par un-e représentant-e du personnel ou militant-e, qui deviendra le lanceur d'alerte à votre place. Pour ne pas vous exposer, il conviendra que ces personnes protègent votre anonymat.

## L'UGICT-CGT PORTEUSE D'ALERTE AU PRINTEMPS

~~~~~ La cession du grand magasin Le Printemps au Qatar, en juin 2013, devait s'effectuer dans la plus grande discréetion. Alors qu'elle s'inquiétait de ses conséquences sociales pour les salarié-e-s, l'Ugict-CGT a été destinataire de mails de lanceurs d'alerte anonymes, contenant des dizaines de pièces confidentielles démontrant que 600 millions d'euros de retrocommissions avaient été versés lors du rachat.

~~~~~ « Cerise sur le gâteau », ces documents prouvaient que le P-D.G. du Printemps, Paolo De Cesare, avait cherché à frauder l'impôt en plaçant à Singapour ses 23 millions de primes à la cession... sur les conseils de Jérôme Cahuzac, alors ministre du Budget !

~~~~~ Ces informations ont été révélées par Martine Orange, journaliste de Mediapart. L'Ugict-CGT du Printemps a immédiatement convoqué une intersyndicale. L'intersyndicale a décidé de déposer plainte et de faire un signalement au procureur de la République en 2013. Signalement transmis au Parquet national financier qui poursuit encore ses investigations. Le relais de l'alerte par l'intersyndicale aura permis de lui donner une suite médiatique et judiciaire sans mettre en danger le lanceur d'alerte, qui n'a toujours pas été identifié par la direction, et n'a donc pas eu à subir de représailles. Quant aux salarié-e-s, ils et elles marquent régulièrement leur soutien à la démarche entreprise par la CGT en la confortant comme première organisation syndicale au Printemps.

QUAND L'ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG (EFS) MET EN DANGER LA SANTÉ DES DONNEURS

~~~~~ Dès 2011, Alexandre Berthelot et Jean-Philippe Urrecho, alors dirigeants d'Haemonetics France tirent la sonnette d'alarme : les machines servant à prélever le plasma fabriquées par Haemonetics souffrent de nombreux dysfonctionnements qui mettent en danger la santé des donneurs. La situation s'aggrave et leurs alertes ne sont pas entendues, ils sont licenciés par Haemonetics en 2015. Pourtant, saisis en 2015, l'Établissement français du sang et l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) ne réagissent pas. Il faudra attendre près d'un an et demi, en février 2017 avec la parution d'un article de Mediapart pour que l'ANSM se décide à recevoir les deux lanceurs d'alerte. Dès 2016, la CGT d'EFS, représentée par Guylain Cabantous, délégué syndical central, relaie leurs alertes et saisit la direction à de multiples reprises via les institutions représentatives du personnel. Les réponses d'EFS étant insuffisantes, la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale interpelle en 2017 Agnès Buzyn alors ministre de la Santé, en vain... Ce n'est qu'en septembre 2018, après 4 incidents spectaculaires, que l'ANSM suspend enfin l'utilisation des machines d'Haemonetics.

~~~~~ En mai 2018, les deux lanceurs d'alerte d'Haemonetics et la CGT ont déposé une plainte pour « mise en danger de la vie d'autrui », « tromperie aggravée » et « inexécution d'une procédure de retrait ou de rappel d'un produit préjudiciable à la santé ». Celle-ci est toujours au stade de l'enquête préliminaire au pôle santé du Parquet de Paris. L'affaire a été traitée dans de nombreux médias, et notamment par *Secrets d'info* sur *France Inter* et *Bastamag* en août 2019.

~~~~~ Le relais des alertes d'Alexandre Berthelot et de Jean-Philippe Urrecho par la CGT aura permis de médiatiser la situation et d'en faire un enjeu collectif. Elle leur aura aussi permis, alors qu'ils sont victimes de représailles multiples de la part de leur ancien employeur, de bénéficier d'un soutien et d'un appui permanents.

# LE DISPOSITIF D'ALERTE OBLIGATOIRE

IT.5

LA LOI SAPIN II<sup>1.</sup> PRÉVOIT,  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 LA MISE  
EN PLACE D'UN DISPOSITIF  
D'ALERTE<sup>2.</sup> INTERNE, CLAIR,  
ACCESSEBLE ET SÉCURISÉ,  
GARANTISSANT AU LANCEUR  
D'ALERTE UNE STRICTE  
CONFIDENTIALITÉ (DES IDEN-  
TITÉS, DES INFORMATIONS).  
PAR AILLEURS, CE DISPOSITIF  
EST PRÉCISÉ PAR LE DÉCRET  
DU 19 AVRIL 2017 ET PAR UNE  
DÉLIBÉRATION DE LA CNIL  
DE JUILLET 2019<sup>3..</sup>.

## CELA CONCERNE :

- ⌘ Toute organisation publique ou privée d'au moins 50 agent·e·s ou 50 salarié·e·s.
- ⌘ Les communes de plus de 10 000 habitants.
- ⌘ Les départements et régions.

L'employeur doit communiquer et rendre accessible à l'ensemble des collaborateurs, même extérieurs et occasionnels, ce dispositif d'alerte. L'information doit être diffusée par tout moyen (affichage, et/ou publication, mise en ligne sur Internet...). La CNIL a publié le 18 juillet 2019 un référentiel relatif aux alertes professionnelles qui détermine le cadre de référence, accompagné d'une FAQ.

<sup>1.</sup> Chapitre II de la loi Sapin II, art. 8 III 17

<sup>2.</sup> Voir le Guide pratique à l'usage du lanceur d'alerte, Transparency International France, 2017. L'ouvrage est disponible en version téléchargeable à l'adresse : <https://transparency-france.org>.

<sup>3.</sup> CNIL, délibération n° 2019-139 du 18 juillet 2019 portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel destinés à la mise en œuvre d'un d'alertes professionnelles.



❖ **Le dispositif d'alerte interne doit préciser :**

**Comment le lanceur d'alerte :**

- adresse son signalement au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par l'employeur (par voie postale, messagerie sécurisée, hotline...). Le référent désigné par l'employeur peut être interne ou extérieur à l'organisation. Ce peut être une personne physique (par exemple, le déontologue dans la fonction publique) ou « toute entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personne morale » (ex. collège, comité, prestataire de service [avocat, ONG, association...]) sous réserve qu'il dispose « *de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de ses fonctions* ».
- Joint les informations ou documents à l'appui de son signalement.
- Transmet le moyen de communiquer avec lui afin de traiter l'alerte.

**Comment l'organisme employeur :**

- Informe « sans délai » le lanceur d'alerte de la réception de son

alerte, du délai estimé pour son examen, et de la façon dont il sera tenu informé des suites données à son alerte. La directive européenne prévoit l'obligation d'envoyer un accusé de réception sous 7 jours et d'indiquer les suites données à l'alerte ainsi que les résultats de l'enquête dans un délai maximum de 3 mois.

- Garantit la stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte et des personnes visées, ainsi que des faits signalés, y compris en cas de nécessité de transmission à des tiers (voir p.45 sur l'anonymat et la confidentialité).
- Garantit la destruction de toutes informations permettant l'identification des personnes (lanceur d'alerte et personnes visées) dans un délai maximum de 2 mois lorsqu'aucune suite n'est donnée à l'alerte et en informe les personnes concernées.

❖ **Le dispositif doit garantir une stricte confidentialité et permettre l'anonymat (voir p.45).**

## ❖ Dispositions particulières aux entreprises de plus de 500 salarié·e·s :

À dater du 1<sup>er</sup> Juin 2017, la loi Sapin II<sup>4</sup>. oblige les dirigeants de toute entreprise ou Établissement public à caractère industriel et commercial (ÉPIC) d'au moins 500 salarié·e·s et dont le chiffre d'affaires consolidé est supérieur à 100 millions d'euros à mettre en place un dispositif d'alerte interne « destiné à permettre le recueil des signalements émanant d'employés et relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société ».

Ce code de conduite définissant les comportements à proscrire (de corruption ou de trafic d'influence) et le dispositif d'alerte afférent, sont deux des huit mesures anticorruption imposées par la loi aux grandes entreprises. Elles visent à la prévention et la détection de la corruption publique (implication d'un agent public) et de la corruption privée (entre deux acteurs privés), en France ou à l'étranger. L'Agence française anticorruption (AFA), créée par la loi Sapin II, est en charge du contrôle du respect de ces huit mesures (art. 17. III).

### Responsabilité du chef d'entreprise

La responsabilité du chef d'entreprise de plus de 500 salarié·e·s est engagée à titre personnel en cas de défaut de conformité de son entreprise aux mesures anticorruption imposées par la loi parmi lesquelles le code de conduite et le dispositif d'alerte interne. Le chef d'entreprise encourt ainsi une sanction administrative de 200 000 euros, et l'entreprise une sanction administrative de 1 million d'euros<sup>5</sup>.

4. Chapitre III - art.17.2°

5. Art. 17.V

6. Loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises domaciennes d'ordre.

## ❖ Dispositions particulières aux entreprises d'au moins 5 000 salarié·e·s :

La loi relative au devoir de vigilance<sup>6</sup> impose aux entreprises d'au moins 5 000 salarié·e·s (ou aux entreprises étrangères d'au moins 10 000 salarié·e·s ayant des activités en France) de mettre en place « un plan de vigilance » destiné « à identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement » résultant de leurs activités et de celles des sociétés qu'elles contrôlent ainsi que des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs. Ce plan est mis en œuvre dans le monde et dans l'ensemble des filiales et des chaînes de production. Il est rendu public.

La loi précise que ce plan doit comporter une procédure de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques (art.1.4<sup>°</sup>) ainsi que des mesures de protection des lanceurs d'alerte.

Ce dispositif d'alerte doit être « établi en concertation avec les organisations syndicales ».

*À noter : grâce à la bataille de la CGT et des ONG, ces dispositions s'appliquent de façon très large et doivent concerner les activités résultant directement des activités des multinationales mais aussi des sociétés qu'elles contrôlent et des activités de leurs sous-traitants ou fournisseurs dans le monde entier. Le plan doit être mis en œuvre dans le monde et dans l'ensemble des filiales et des chaînes de production.*

## DIRECTIVE EUROPÉENNE

La directive européenne prévoit l'obligation d'un référent « impartial et compétent », l'obligation d'une stricte confidentialité, d'un accusé de réception sous 7 jours et d'un retour diligent au lanceur d'alerte dans un délai raisonnable de 3 mois suivant l'accusé de réception.

Les dispositifs doivent recueillir les signalements oraux ou écrits, être accessibles également aux « salariés externes » (prestataires, sous-traitants, précaires, stagiaires...).

# RÉSUMÉ

## LES DISPOSITIFS INTERNES DE SIGNALLEMENT ONT POUR MISSION DE RECUEILLIR :

↗ POUR TOUTES LES STRUCTURES  
D'AU MOINS 50 SALARIÉ·E·S  
OU AGENT·E·S, LES COMMUNES  
DE PLUS DE 10 000 HABITANT·E·S,  
LES DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS...

↗ À CECI S'AJOUTE, POUR LES  
ENTREPRISES DE PLUS DE  
500 SALARIÉ·E·S ET LES EPIC...

↗ À CECI S'AJOUTE, POUR LES  
ENTREPRISES FRANÇAISES  
DE PLUS DE 5 000 SALARIÉ·E·S  
OU LES ENTREPRISES ÉTRAN-  
GÈRES D'AU MOINS 10 000  
SALARIÉ·E·S AYANT DES ACTI-  
VITÉS EN FRANCE...

# II.5

...LES SIGNALEMENTS DE CRIMES  
OU DÉLITS, DE VIOLATION  
DE LA LOI OU DE CONVENTION  
INTERNATIONALE OU DE  
MENACES OU PRÉJUDICES GRAVES  
POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL.

...LES SIGNALEMENTS AUX MANQUE-  
MENTS AU « CODE DE CONDUITE »  
(EN MATIÈRE DE CORRUPTION OU  
DE TRAFIC D'INFLUENCE).

...LES SIGNALEMENTS DES RISQUES  
GRAVES POUR LES DROITS  
HUMAINS ET LES LIBERTÉS FONDA-  
MENTALES, LA SANTÉ ET LA  
SÉCURITÉ DES PERSONNES AINSI  
QUE L'ENVIRONNEMENT. CELA  
INCLUT LE SIGNALLEMENT DES  
ACTIVITÉS DES SOUS-TRAITANTS  
ET FOURNISSEURS  
EN FRANCE ET À L'ÉTRANGER.

# LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DE LA FONCTION PUBLIQUE

## IT.6

LA LOI CRÉE UN DROIT POUR  
TOUT FONCTIONNAIRE  
DE CONSULTER UN RÉFÉRENT  
DÉONTOLOGUE CHARGÉ DE  
LUI APPORTER TOUT CONSEIL  
UTILE AU RESPECT DES OBLIGATIONS ET DES PRINCIPES  
DÉONTOLOGIQUES<sup>1.</sup>.

### ❖ Le référent déontologue de la fonction publique :

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) recommande<sup>2.</sup> de donner toute la visibilité à ce dispositif de protection des agents auteurs de signalement, en confiant également au référent déontologue dans la fonction publique les missions du référent alerte désigné selon les modalités prévues par le décret du 19 avril 2017.

Le référent déontologue est nommé par le chef de service ou l'autorité territoriale. Sa nomination est publiée et les moyens de se mettre en rapport avec lui sont portés à la connaissance des agents par le chef de service<sup>3.</sup> Des moyens matériels,

notamment informatiques, sont mis à sa disposition<sup>4.</sup>

Le référent est tenu au secret et à la discréction professionnelle. Tout fonctionnaire ou agent contractuel en CDI peut être désigné, qu'il soit en activité ou retraité. Il peut s'agir d'une personne seule ou d'un collègue (pouvant alors comprendre des personnalités extérieures qualifiées). Le ou les agent(s) nommé(s) peuvent relever d'une autorité différente de celle dans laquelle ils sont désignés<sup>5.</sup>

(Exemple : mutualisation au Centre de gestion dans la fonction publique territoriale).

Lorsqu'un conflit d'intérêts lui est signalé, il apporte aux intéressés tout conseil de nature à le faire cesser.

<sup>1.</sup> Article 28 bis de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983.

<sup>2.</sup> Circulaire DGAFP du 19 juillet 2018.

<sup>3.</sup> Art. 5 du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 précité.

# CAS PARTICULIER DES AGENTS DE RENSEIGNEMENT

## II.7

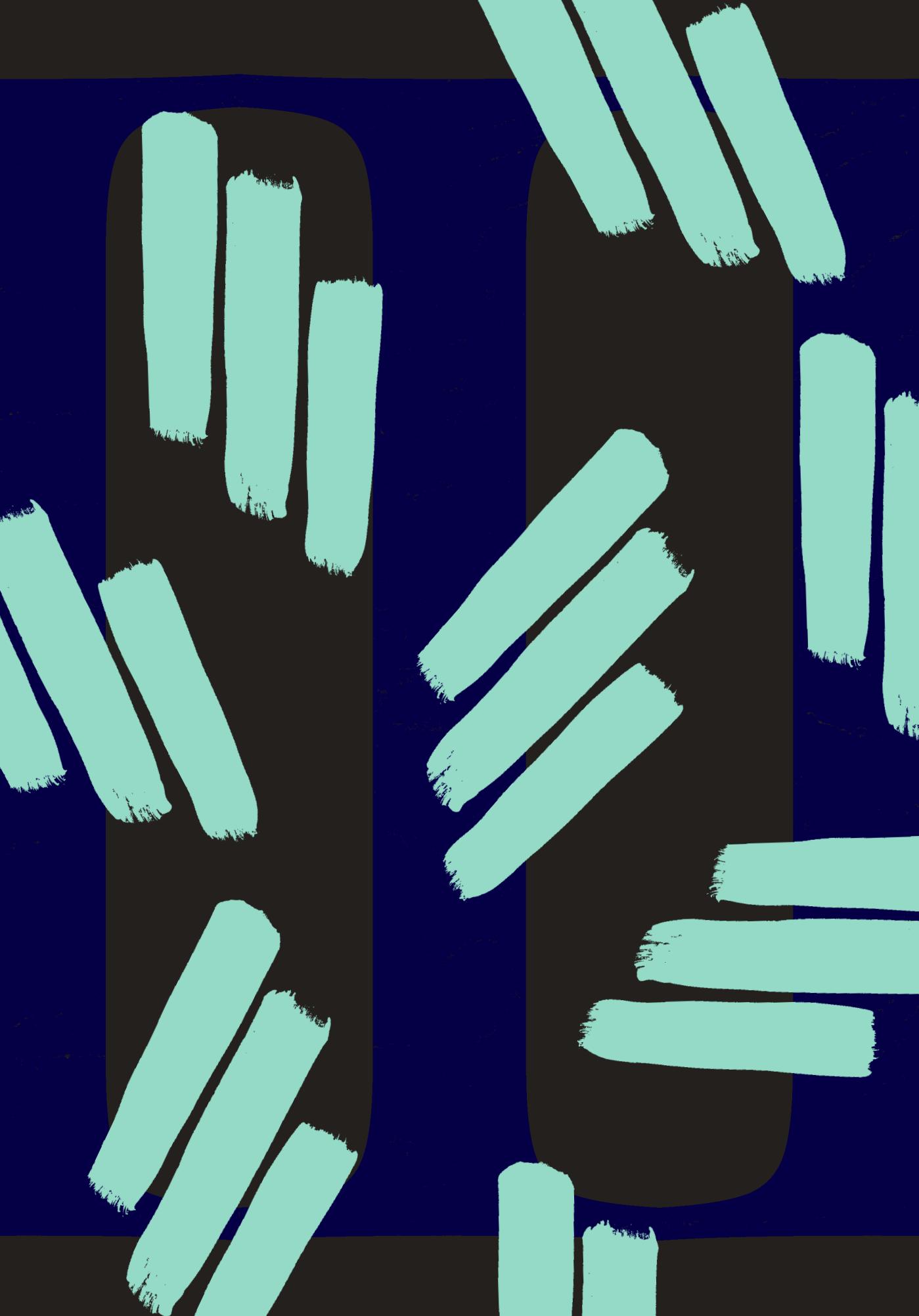


4. Art. 6 du décret n° 2017-519  
du 10 avril 2017 précis.

5. Articles 2 et 3 du décret n° 2017-519  
du 10 avril 2017 relatif au référent  
déontologue dans la fonction publique.

❖ Les agents de renseignement ne peuvent lancer une alerte qu'auprès de la Commission nationale de contrôle des techniques de renseignement (CNCTR), qui peut alors saisir le Conseil d'Etat qui, siégeant en formation spécialisée et habilitée au secret défense, pourra procéder aux vérifications nécessaires et ordonner que soit mis un terme à la situation dénoncée. La procédure est secrète et n'est accessible ni au lanceur d'alerte, ni au public. En cas d'ilégalité cons-

tatée et relevant d'une infraction, la Commission nationale de contrôle des techniques de renseignement saisit le Procureur de la République et la Commission consultative du secret de la Défense nationale afin que celle-ci donne au Premier ministre son avis sur la possibilité de déclassifier tout ou partie de ces éléments en vue de leur transmission au procureur de la République.



PRÉCAUTIONS  
ANONYMAT  
& RECOURS

# LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE AVANT DE LANCER UNE ALERTE



## ❖ S'informer

D'abord, il est nécessaire de s'informer pour connaître la législation et notamment :

- ❖ Identifier les procédures et canaux de signalement pour ne pas perdre la protection prévue par la loi.
- ❖ Ne pas penser à tort bénéficier d'une protection non prévue par la loi.
- ❖ Ne communiquer que les informations nécessaires au traitement de l'alerte, particulièrement dans le cas d'un secret protégé par la loi (ex. le secret professionnel).
- ❖ Éviter toute généralisation, toute outrage ou accusation non étayée par une preuve.

❖ Ne pas s'exposer à des poursuites (dénonciation calomnieuse, diffamation, vol et recel de documents, blanchiment).

❖ Construire la stratégie la plus sûre pour que l'alerte soit traitée, sans risque pour lui-même ou sa famille.

## ❖ Constituer un dossier

L'alerte doit être établie sur des éléments précis et factuels. Il est donc nécessaire de réunir des preuves (courriers, documents comptables, rapports...) et témoignages afin de constituer un dossier (historique, résumé, preuves).

## ATTENTION

- ❖ Gardez en lieu sûr les originaux des documents, ne transmettez que des copies.
- ❖ Faites une copie de l'ensemble du dossier et conservez là dans un autre lieu que les originaux.
- ❖ Conservez bien l'ensemble de vos communications ayant trait à l'alerte et notamment la copie de vos signalements internes (hiérarchique, référent·e employeur...) et externes (autorités compétentes), il sera déterminant pour prouver que vous avez bien respecté la procédure.
- ❖ Le cas échéant, pour dénoncer les mesures de représailles, il faudra démontrer qu'elles ont eu lieu après avoir lancé votre alerte et commencé à dénoncer les faits reprochés.
- ❖ La quasi-totalité des documents informatiques permettent de remonter à leurs auteurs et de tracer celles et ceux qui les ont transmis. Soyez donc très vigilant·e·s lorsque vous utilisez des fichiers informatiques et privilégiez les documents papiers.

# MON ANONYMAT SERA-T-IL PRÉSERVÉ ?

## III.2



❖ La loi Sapin II (article 9) prévoit la garantie d'une stricte confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte. La divulgation de l'identité du lanceur d'alerte sans son accord, sauf à l'autorité judiciaire une fois établi le caractère fondé de l'alerte, est pénalement sanctionnée.

Le référent ou le déontologue, ou tout destinataire de l'alerte, est passible de deux ans de prison et de 30 000 euros d'amende en cas de divulgation des identités (du lanceur d'alerte ou des personnes mises en cause) ou des informations recueillies par les procédures de signalement.

On peut souligner que si la loi Sapin 2 ne traite pas de l'anonymat, le décret relatif au dispositif interne obligatoire le prévoit. En effet, il n'est pas obligatoire pour le lanceur d'alerte de donner ses coordonnées pour pouvoir échanger sur le contenu de l'alerte<sup>1</sup>.

De même les règles de la CNIL<sup>2</sup>, sur les dispositifs d'alerte professionnelles autorisent l'anonymat (tout en précisant qu'il ne faut pas y inciter) et prévoient que le dispositif interne peut traiter des alertes anonymes par exception dans deux cas :

- ❖ la gravité des faits mentionnés est établie et les éléments factuels sont suffisamment détaillés ;
- ❖ le traitement de cette alerte doit s'entourer de précautions particulières, telles qu'un examen préalable, par son premier destinataire, de l'opportunité de sa diffusion dans le cadre du dispositif.

Enfin, rappelons que la Convention des Nations Unies contre la corruption du 31 octobre 2003, dite de « Mérida », entrée en vigueur en France le 14 décembre 2005 (art. 8-4 et 8-5,13-2, 33), prescrit des organes de prévention connus du public et accessibles pour tout signalement d'infraction, « *y compris sous couvert d'anonymat* ».

<sup>1.</sup> Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 (Art.V-13<sup>2</sup>) : « fournit les éléments permettant le cas échéant un échange ».

<sup>2.</sup> Délibération n° 2017-191 du 22 juin 2017, article 2.

## **Si vous souhaitez rester anonyme :**

- ﴿ Soyez très vigilant·e à vos canaux de communication :
  - privilégiez les impressions papier et les rencontres physiques.
  - N'utilisez pas votre boite mail professionnelle, votre ordinateur professionnel ou votre téléphone professionnel.
  - Utilisez des messageries protégées, n'échangez pas sur le contenu de votre alerte au téléphone ou avec votre téléphone, ou un ordinateur allumé à proximité.
- ﴿ Mettez-vous d'accord de façon précise avec vos interlocuteurs (journalistes, ONG, syndicats,...) sur ce qui peut être dit et publié.
- ﴿ N'informez que les personnes nécessaires et donnez-leur uniquement les informations dont ils ou elles ont besoin. Si vous voulez vraiment rester anonyme, il ne faut parler de votre alerte à aucun de vos ami·e·s, proches ou collègues, car tôt ou tard, ils finiront par en parler !

### DIRECTIVE EUROPÉENNE :

La directive renvoie aux États membres le soin de définir la recevabilité des signalements anonymes. Toutefois, elle prévoit que les informateurs anonymes dont l'identité est ultérieurement divulguée bénéficient de la même protection que les lanceurs d'alerte.

La directive précise que les signalements doivent être « archivés » par les autorités compétentes et les entités juridiques et ce, de manière à préserver la confidentialité. La conservation des alertes ne doit toutefois pas excéder la durée nécessaire et proportionnée permettant aux destinataires des signalements de les traiter. Enfin, lorsque l'alerte est réalisée à l'aide d'un téléphone ou d'un enregistrement sur messagerie vocale, les autorités compétentes et les entités juridiques peuvent, sous réserve du consentement du lanceur d'alerte, conserver l'enregistrement de la conversation sous une forme durable et récupérable ou retranscrire sur papier le dialogue de façon précise et exhaustive.

VOUS POUVEZ SOLICITER  
DÉFENSEUR DES DROITS,  
SYNDICATS OU ONG POUR :

VOUS INFORMER DE VOS DROITS.

DANS CE CAS, IL N'EST PAS  
NÉCESSAIRE DE RÉVÉLER LE  
CONTENU DE VOTRE ALERTE.

POUR VOUS DÉFENDRE OU POUR  
FAIRE RESPECTER VOS DROITS,  
CELA NÉCESSITE QUE VOUS AYEZ  
DÉJÀ « LANCÉ » VOTRE ALERTE  
(VOIR LA PROCÉDURE PAGE 26).

SYNDICATS OU ONG PEUVENT  
PORTER VOTRE ALERTE, AVEC VOUS  
OU À VOTRE PLACE. DANS CE CAS,  
ILS VOUS DEMANDERONT COMMU-  
NICATION DE L'ENSEMBLE DE  
VOTRE DOSSIER POUR VÉRIFIER  
LE SÉRIEUX DE L'ALERTE. SI VOUS  
OPTEZ POUR CETTE SOLUTION,  
SOYEZ TRÈS CLAIR POUR GARDER  
LA MAÎTRISE DE VOTRE ALERTE :  
EXIGEZ (LE CAS ÉCHÉANT) DES  
ENGAGEMENTS PRÉALABLES DE  
RESPECT DE VOTRE SOUHAIT  
DE RESTER ANONYME, SUR LA  
CONFIDENTIALITÉ DES INFORMA-  
TIONS, DE DÉCISION COMMUNE  
D'UTILISATION DE CES INFOS...

### ❖ La CGT

L'idéal est de solliciter la CGT en proximité, sur votre lieu de travail ou votre territoire. Vous pouvez si besoin solliciter les structures nationales, les fédérations professionnelles ou l'Ugict nationale.

❖ La CGT est implantée et représentative dans la majorité des entreprises privées et des administrations. L'idéal est donc de contacter la CGT sur votre lieu de travail.

❖ La CGT est également présente en proximité via ses 950 Unions locales (UL) et ses 96 Unions départementales (UD). Des perma-

nences d'accueil et de défense individuelle sont organisées par les conseiller-e-s du salarié-e-s dans les UL et les UD, en lien avec les conseiller-e-s prud'hommes CGT.

❖ Les salarié-e-s relevant d'une même convention collective et d'un même champ professionnel sont affilié-e-s à une fédération (santé, commerce, métallurgie, cheminots...). En son sein, les ingés, cadres et techs sont regroupés dans une Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens.

❖ L'Ugict-CGT, la CGT des ingénieurs, cadres et techniciens regroupe les 80 000 ingés, cadres et techs syndiqué-e-s à la CGT dans tous les secteurs professionnels.

**Toutes les infos sur [ugict.cgt.fr](http://ugict.cgt.fr)**

### ❖ La Maison des Lanceurs d'Alerte

En raison de l'intérêt général des actions menées et des risques qui pèsent sur le lanceur d'alerte, des acteurs de tout horizon tels que des associations, fondations, et syndicats ont décidé de créer une association dénommée la « Maison des Lanceurs d'Alerte ».

#### Cette association a pour objet :

- ❖ L'accompagnement des lanceurs d'alerte et le suivi des alertes ayant trait à l'intérêt général ;
- ❖ Les activités de plaidoyer pour amender la législation et la règle-

mentation concernant le droit d'alerter ainsi que l'application effective de cette législation et réglementation.

- ❖ Les activités de recherche et d'expertise juridique et scientifique afférentes aux différentes alertes.
- ❖ La formation et la sensibilisation des citoyens et des acteurs concernés par l'alerte qu'il s'agisse de lanceurs d'alerte, de personnes physiques ou morales en charge de recueil, du suivi ou du traitement des alertes, ou de façon générale de personnes physiques ou morales ayant à intervenir suite à des alertes tant au niveau de l'alerte que du respect du droit des lanceurs d'alerte.

**Toutes les infos sur [mlalerte.org](http://mlalerte.org)**

### ❖ Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits<sup>1</sup>. (DDD) a pour mission d'orienter et de protéger le lanceur d'alerte contre toutes mesures de rétorsion ou de représailles.

Il accompagne le lanceur d'alerte dans ses démarches en déterminant l'organisme ou l'autorité à saisir pour faire cesser les faits à l'origine de l'alerte.

Lorsqu'il existe des mesures de rétorsion ou de représailles, après vérification de la situation, le DDD analyse la réalité du caractère

répressif des mesures exercées à l'encontre du lanceur d'alerte et intervient pour les faire cesser.

### La saisine du DDD par courrier à l'adresse suivante :

**Défenseur des droits  
Libre réponse 71120  
75342 - PARIS 07**

À l'intérieur de l'enveloppe, une enveloppe intérieure portera la mention :

« **SIGNALLEMENT D'UNE ALERTE** ».

### La saisine peut également se faire via le site internet du DDD : [www.defenseurdesdroits.fr/ saisir-le-defenseur-des-droits](http://www.defenseurdesdroits.fr/saisir-le-defenseur-des-droits)

### ❖ ONG de référence

L'Ugict-CGT travaille avec de nombreuses ONG sur la question des lanceurs d'alerte et notamment :

- ❖ Transparency International  
[transparency-france.org](http://transparency-france.org)  
01 84 16 95 65
- ❖ Sciences Citoyennes  
[sciencescitoyennes.org](http://sciencescitoyennes.org)  
01 43 14 73 65
- ❖ Anticor  
[www.anticor.org](http://www.anticor.org)  
08 92 97 68 61
- ❖ Le Syndicat des Avocats de France  
[lesaf.org](http://lesaf.org)  
01 42 82 01 26
- ❖ Sherpa  
[www.asso-sherpa.org](http://www.asso-sherpa.org)  
01 42 21 33 25

### ❖ Conseiller juridique

Votre syndicat, ou le cas échéant la MLA ou le DDD, peut vous rapprocher d'un avocat spécialisé dans la défense des lanceurs d'alerte. Ces structures vous aideront en amont pour monter votre alerte et en aval pour vous défendre en cas de besoin.

# LES DISPOSITIFS OPPOSABLES AU SALARIÉ

ITT.4

## ❖ Clauses du contrat de travail obligeant au silence

Le devoir de loyauté envers son employeur ne peut exiger un silence du salarié lorsqu'il est témoin de faits de corruption, de délit, de crime, d'une menace ou d'un préjudice grave à l'intérêt général dans le cadre de son travail.

L'article L. 1132-3-3 dispose en effet que : « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

**Toutes clauses abusives d'un contrat de travail est entachée de nullité. Elles sont réputées ne pas exister.**

## ❖ Le secret des affaires

Le secret des affaires a été introduit dans la loi française le 30 juillet 2018 suite à la directive européenne du 8 juin 2016. Le secret des affaires permet de protéger les informations qui répondent aux 3 critères suivants et d'interdire leur diffusion :

- 〃 information connue par un nombre restreint de personnes ;
- 〃 information qui a une valeur commerciale en raison de son caractère secret ;
- 〃 information qui fait l'objet de mesures particulières de protection de la part de son détenteur.

Dès 2015, l'Ugict-CGT a été à l'initiative en France et en Europe, aux côtés d'Eurocadres, d'une coalition d'ONG pour combattre et dénoncer le secret des affaires. En effet, le secret des affaires permet aux entreprises d'interdire la diffusion de toute information qui a un caractère commercial — ce qui peut concerner à peu près toute information... — et de poursuivre devant les tribunaux celles et ceux qui révèleraient ces informations. Ces dispositions ont été construites sur mesure pour les multinationales pour leur permettre d'organiser l'opacité sur leurs activités et leur impact en matière sociale, sanitaire et environnementale. C'est au nom du secret des affaires qu'Antoine Deltour a été poursuivi par son entreprise, PwC, devant les tribunaux au Luxembourg. C'est aussi au nom du secret des affaires que la CADA<sup>1</sup> a refusé la transmission de données à des journalistes du Monde sur des certifications de prothèses chirurgicales, dans le cadre de l'enquête « Implant Files » (voir encadré page 52).

Grâce à notre mobilisation, nous avons gagné des exceptions à l'application du secret des affaires et des amendes en cas de poursuite abusive (voir p.65).

<sup>1</sup>. Commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

Le secret des affaires ne s'applique pas dans les cas suivants :

- ❖ en matière de droit à la liberté d'expression, incluant la liberté de la presse et la liberté de l'information proclamée par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;
- ❖ pour révéler, afin de protéger l'intérêt général, une activité illégale, une faute ou un comportement répréhensible (y compris lors de l'exercice du droit d'alerte) ;
- ❖ lorsque l'obtention du secret des affaires a eu lieu dans l'exercice du droit à l'information et à la consultation des salariés ou de leurs représentants ;
- ❖ lorsque la divulgation du secret par des salariés à leurs représentants a eu lieu dans le cadre de l'exercice légitime par ces derniers de leurs fonctions.
- ❖ exercice de pouvoirs d'enquêtes, de contrôle, d'autorisation ou de sanctions des autorités juridictionnelles ou administratives autorisées par le droit communautaire, international ou national ;
- ❖ pour la protection d'un intérêt légitime reconnu par le droit de l'Union européenne ou le droit national.

#### ❖ L'intention de nuire ou la dénonciation calomnieuse

Le lanceur d'alerte qui agit de mauvaise foi risque d'être licencié pour faute grave, voire lourde si l'employeur prouve que le salarié a agi avec une intention de nuire. De plus, il peut être poursuivi pour

dénonciation calomnieuse. Cependant, l'employeur qui licencie le « lanceur d'alerte » pour faute grave doit prouver la faute qui doit être suffisamment fondée sur des faits incontestables pour écarter le salarié de sa communauté de travail. De même, il faudra prouver que le salarié a agi avec la volonté de nuire à son employeur ou avec une particulière mauvaise foi.

#### ❖ La diffamation

L'article 29 de la loi de 1881 sur la liberté de la presse définit la diffamation comme « *toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé* ».

Il y a diffamation même si l'allégation est faite sous forme sous-entendue ou dubitative. La diffamation est caractérisée y compris lorsque l'allégation vise une personne non désignée mais identifiable.

La diffamation est publique lorsque l'auteur écrit sur des réseaux sociaux ouverts, ou énonce des propos en pleine rue, publiés dans un journal ou sur un site Internet. La diffamation est non publique lorsque les propos sont tenus devant des personnes ayant un même lien entre elles. À titre d'exemple, une injure lancée lors d'un comité d'entreprise est non publique, car prononcée devant un nombre restreint de personnes appartenant à une même instance.

L'attaque en diffamation est un « classique » pour contrer des révélations gênantes, notamment dans la presse. Justifier d'une « atteinte à (son) honneur » ne suffit cependant pas à obtenir une condamnation pour diffamation. La « preuve de la bonne foi » pourra ainsi être reconnue à condition, dixit la Cour de cassation, que soient réunis « la légitimité du but poursuivi, l'absence d'animosité personnelle, la prudence et la mesure dans l'expression ainsi que le sérieux de l'enquête ». Quant à « l'exception de vérité », elle sera retenue quand le prévenu

pourra « *prouver la vérité des faits diffamatoires* ». Cette dernière voie relève cependant de procédures strictement encadrées, notamment en termes de délai, qui réclament le recours à un spécialiste de ces questions.

#### ❖ L'injure

L'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 définit notamment l'injure comme : « ... *Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation daucun fait est une injure* ».

## IMPLANT FILES, L'ENQUÊTE DU MONDE ENTRAVÉE PAR LE « SECRET DES AFFAIRES ».

~~~~~ C'est le premier exemple connu d'entrave à la liberté d'informer après la transposition de la directive « secret des affaires ». À peine la loi votée en juillet 2018, les journalistes du *Monde* en ont fait les frais en novembre. Dans le cadre de l'enquête dite « Implant files », menée par le Consortium international des journalistes d'investigation (ICIJ) sur les implants et prothèses médicaux, le quotidien s'intéresse alors à LNE/G-MED, une des 58 sociétés européennes habilitées à contrôler les dispositifs médicaux.

~~~~~ Devant le refus de cet établissement public à caractère industriel et commercial, rattaché au ministère de l'Industrie, de communiquer des données sur des équipements ayant obtenu un certificat de conformité, le quotidien saisit alors la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA). Et cette dernière refuse d'accéder aux demandes de la rédaction, au motif que communiquer les documents « *serait susceptible de porter atteinte au secret des affaires* ». Le *Monde* soutenu par une quarantaine d'organisations, dont l'Ugict-CGT et le SNJ-CGT, a porté l'affaire devant la justice administrative en juillet 2019.

## PHILIPPE PASCAL, UN AGENT URSSAF POURSUIVI PAR UN PATRON FRAUDEUR

~~~~~ En 2010, Philippe Pascal inspecteur URSSAF chargé de la lutte contre la fraude dans le Vaucluse a contrôlé l'hôtel restaurant géré par François Mariani et identifié de nombreux délits : travail dissimulé, double comptabilité, faux bilans, abus de biens sociaux et prise illégale d'intérêts notamment. François Mariani a donc été soumis à près de 800 000 € de redressement. François Mariani dirige d'autres entreprises, notamment dans le secteur du Bâtiment. La direction de l'URSSAF d'Avignon a donc demandé à Philippe Pascal de contrôler ses autres sociétés. À partir de ce moment-là, Philippe Pascal a été l'objet de multiples tentatives d'intimidations, y compris physiques. Rien n'a été prouvé mais la coïncidence est troublante. François Mariani est un entrepreneur influent de la région. Il est président de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Vaucluse, et par ailleurs cousin de Thierry Mariani, ancien ministre des Transports (ex-« Les Républicains »).

~~~~~ François Mariani a déposé trois plaintes contre Philippe Pascal. La première pour des soupçons de corruption (classée sans suite), la seconde pour atteinte à la présomption d'innocence (François Mariani a été condamné à 1500 € mais a fait appel) et la troisième pour recel d'enregistrement privé, pour laquelle Philippe Pascal a été relaxé, le parquet estimant qu'il n'avait fait « *que son travail* ».

~~~~~ Les poursuites contre Philippe Pascal sont l'illustration des procédures-bâillon souvent intentées contre les lanceurs d'alerte. Philippe Pascal est soutenu par la CGT qui a mis en place un site Internet ([payetescotiz.fr](http://payetescotiz.fr)), monté un comité de soutien et organisé de nombreuses initiatives de mobilisation.

DIRECTIVE EUROPÉENNE

Sanction pour signalement ou révélation sciemment mensongers :

L'article 23 de la directive européenne prévoit que les États membres envisagent des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives contre les personnes qui ont fait sciemment de faux signalements ou de fausses divulgations publiques.

LA RELAXE DE CÉLINE BOUSSIÉ, LANCEUSE D'ALERTE DE L'IME MOUSSARON

~~~~~ Ancienne aide médico-psychologique de 2008 à 2013 à l'Institut médico-éducatif de Moussaron dans le Gers, Céline Boussié a dénoncé de graves dysfonctionnements dans la prise en charge et l'accompagnement de résidents polyhandicapés en mai 2013 avant d'être licenciée un an plus tard. L'IME de Moussaron a en outre déposé deux plaintes pour diffamation pour les prises de parole publiques de Céline Boussié en 2015 sur les ondes d'Europe 1 et la chaîne LCI.

~~~~~ Le TGI de Toulouse dans une décision du 21 novembre 2017<sup>1</sup>, a décidé la relaxe de Céline Boussié. Dans les attendus, la juge a estimé que « *les termes de décès, de manque de soin, de camisole chimique, d'enfants attachés, enfermés* », employés sur le plateau de LCI sont des expressions « *dépourvues de tout caractère diffamatoire en raison de l'intérêt sur le débat général des lanceurs d'alerte et de la maltraitance des personnes vulnérables et handicapées* ». D'autant plus que, comme le rappelle le tribunal, des rapports de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'Agence régionale de santé (ARS) mettaient en exergue « *une maltraitance institutionnelle* ». Défendue et accompagnée par la CGT, Céline Boussié raconte son expérience dans un livre « *Les Enfants du silence* ».

1. *TGI Toulouse, 21 nov. 2017, N°4363/17.*

2. *Articles 152-6 et 152-8 du Code du commerce.*

RISQUES PARTICULIERS QUI PÈSENT SUR LES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

❖ L'ensemble des protections du lanceur d'alerte sont invocables par les agents publics. Il n'en demeure pas moins que les agents sont soumis à des risques particuliers tenant à l'existence d'obligations statutaires particulières et structurantes pour l'administration. La situation des agents publics n'est pas gérée par le droit du travail. Ils ne sont pas dans une « situation contractuelle » mais dans une situation légale et réglementaire caractérisée par le pouvoir unilatéral de l'employeur public.

Les lois statutaires de 1983-84, socle actuel du droit de la fonction publique, réaffirment une conception démocratique fondée sur les principes d'égalité et d'indépendance faisant que le fonctionnaire doit être propriétaire de son grade, ce qui le met à l'abri des pressions politiques, économiques et de l'arbitraire administratif. Il s'agit de garantir sa neutralité et sa responsabilité face à l'usager.

Il n'en demeure pas moins que les fonctionnaires sont soumis à des devoirs plus étendus qu'un salarié. Dès lors, dans la fonction publique la notion même de lanceur d'alerte peut entrer en tension avec les obligations prévues par le statut général ou d'origine prétorienne.

❖ L'obligation d'obéissance hiérarchique

Le pouvoir hiérarchique constitue un des fondements essentiels de l'organisation administrative pour des raisons historiques et juridiques. Toutefois, lorsque l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, l'agent doit désobéir.

D'une manière audacieuse, on pourrait voir ici un « droit d'alerte » prévu par la loi Le Pors de 1983. *A fortiori* s'il est combiné avec la dénonciation prévue à l'article 40 al.2 du Code de procédure pénale, le refus d'obéissance, entraîne en pratique le retentissement d'une alerte au sein de l'administration...

Mais l'on sait aussi que le juge ne reconnaît que très rarement une situation où l'agent est dans la possibilité de la désobéissance. Dès lors dans certaines situations, l'agent risque une mise en cause de sa responsabilité civile ou pénale en obéissant et une sanction disciplinaire en cas de désobéissance !

❖ Le secret professionnel

Les agents sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le Code pénal



2. (CE, 30 mai 1994, n° 10740, Coulon).

^{1.} Olivier Dord, *Droit de la fonction publique* : PUF 2007, p. 257.

^{3.} Affichage sur un panneau syndical du contenu d'un projet d'instruction relatif aux horaires de service alors en préparation : CE 6 mars 1953 Faucheuix.

(art. 26 de la loi Le Pors). La loi statutaire ne donne pas de définition précise et renvoie au Code pénal. La jurisprudence confère une large portée à cette notion. À la différence de la discréption professionnelle, le secret professionnel protège l'administré et non l'administration.

❖ L'obligation de réserve

L'obligation de réserve tend à imposer à l'agent de « s'exprimer avec une certaine retenue de ton, d'éviter toute expression outrancière d'opinions et de critiques injurieuses ou erronées »¹.

L'administration a souvent une conception trop « extensive » de la notion et tend à remettre en cause la liberté d'expression des agents. La jurisprudence encadre heureusement l'utilisation de cette obligation de réserve (voir ci-après). Les ingénieurs, techniciens et cadres sont particulièrement visés par cette obligation de réserve, y compris dans leur responsabilité d'« aide à la décision ». Les courriers adressés

par les agents à leurs supérieurs hiérarchiques sont à l'origine d'un contentieux disciplinaire important ; selon les faits de l'espèce, le juge peut exciper un manquement à leur obligation de réserve. Tel fut le cas d'un ingénieur de la ville de Lyon ayant diffusé auprès de ses collègues des services techniques une lettre critiquant en termes injurieux le directeur général des services techniques².

❖ La discréption professionnelle

L'obligation de discréption professionnelle résulte du secret administratif qui entourait l'administration avant la loi du 17 juillet 1978 relative à la liberté d'accès aux documents administratifs (art. 26 et loi du 13 juillet 1983).

L'obligation est relative à tous les faits, informations ou documents dont l'agent a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et notamment les documents préparatoires. Les responsables syndicaux ne sont pas déliés de cette obligation³.

EN PRATIQUE, LES MESURES DE
REPRÉSAILLES SONT TOUJOURS
POSSIBLES, LES EMPLOYEURS
PUBLICS N'ÉTANT PAS PLUS VER-
TUEUX QUE LEURS HOMOLOGUES
DU PRIVÉ. DE SURCROÎT, POUR
UNE AUTORITÉ ADMINISTRATIVE
L'ENJEU EST DE MAÎTRISER
EXCLUSIVEMENT « L'INTÉRÊT
GÉNÉRAL » ET D'EN IMPOSER SA
CONCEPTION, ELLE ADMET MAL
UNE CONCEPTION DIFFÉRENTE
AU SEIN DU COLLECTIF DE TRAVAIL,
PORTÉE PAR LE SYNDICAT OU
L'AGENT. CEPENDANT, LA JUSTICE
A CONDAMNÉ À DE MULTIPLES
REPRISES LES AUTEURS DE
REPRÉSAILLES, AVANT MÊME
L'EXISTENCE DE LA LOI SAPIN II.

DEUX CAS DE JURISPRUDENCE

❖ Premier exemple :

Un directeur général d'un office public de l'habitat a été radié des cadres pour raison disciplinaire après avoir alerté le conseil d'administration que certains marchés publics avaient été passés irrégulièrement (assortie d'une dénonciation en application de l'art. 40 du Code de procédure pénale, relative aux soupçons de prise illégale d'intérêts et d'abus de biens sociaux). Après avoir annulé la sanction, le juge a enjoint l'administration de réintégrer le lanceur d'alerte.

En nouvelles représailles, l'agent vit sa demande de réintégration au poste de directeur général rejetée sur des motifs tenant à l'insuffisance professionnelle de l'agent, cette décision constituant en fait une sanction déguisée de l'alerte lancée.

Les faits étant antérieurs aux lois protégeant les lanceurs d'alerte dans la fonction publique, le juge administratif excipe alors d'un « principe général » qui interdit qu'un agent révélant des faits constitutifs d'un crime ou délit fasse l'objet de représailles professionnelles (TA Cergy-Pontoise, 15 juill. 2014, n°1110539, M.H., AJFP 2015. 165, Comm. S. Pringault).

❖ Deuxième exemple :

Un agent victime de harcèlement moral avait lancé une alerte dans la presse locale relative aux faits dont il était victime. Lors de sa dénonciation il déclarait que « *derrière le personnage [du harceleur], c'est le système qui le produit qui est en cause* » et que, s'agissant des méthodes du directeur général « *la lâcheté a dominé, vous en ressortez avec une absence totale d'illusion sur la nature humaine* ». L'administration a estimé qu'il avait manqué à son obligation de réserve, nonobstant le fait que le harcèlement avait fait l'objet d'une condamnation pénale et a sanctionné l'agent disciplinairement. Le juge de première instance a donné raison à l'administration !

Toutefois, en appel, la cour estime qu'une atténuation de l'obligation de réserve devait être reconnue au bénéfice de l'agent public, en cas de dénonciation de comportements qualifiables de harcèlement moral : « *un agent public ne peut être sanctionné lorsqu'il est amené à dénoncer publiquement des faits de harcèlement moral dont il est la victime ou le témoin, même si la relation de tels faits est par elle-même de nature à jeter le discrédit sur l'administration* » (CAA Marseille, 27 sept. 2011, M. Bernard B, n°09MA02175, AJPF 2012. 39).

ATTENTION

La cour précise que l'agent doit néanmoins veiller à ne pas accroître abusivement le discrédit sur l'administration « *en se livrant à des descriptions ou des critiques qui débordaient, par leur tonalité ou leur contenu, le cadre dans lequel les faits de harcèlement moral se sont produits* ».

❖ Recommandation :

- ⌘ Le lanceur d'alerte doit se garantir en établissant son système probatoire de manière solide (sauvegarde en lieu sûr, etc. cf. le présent guide).
- ⌘ Il doit respecter scrupuleusement les étapes de la procédure (la forme garantit le fond).

Il peut sembler prudent, selon le degré de gravité et d'implication de la hiérarchie dans la responsabilité des faits à dénoncer, de maintenir une alerte interne alors même que la directive européenne n'exige plus une alerte endogène. En effet, nous ignorons à ce stade le degré de soutien qu'apportera le juge administratif au lanceur d'alerte, en intégrant le fait que le Conseil d'État et le gouvernement français étaient contre l'abandon de l'alerte interne (Cf. aussi la jurisprudence de la CEDH dans le secteur public, ci-dessous).

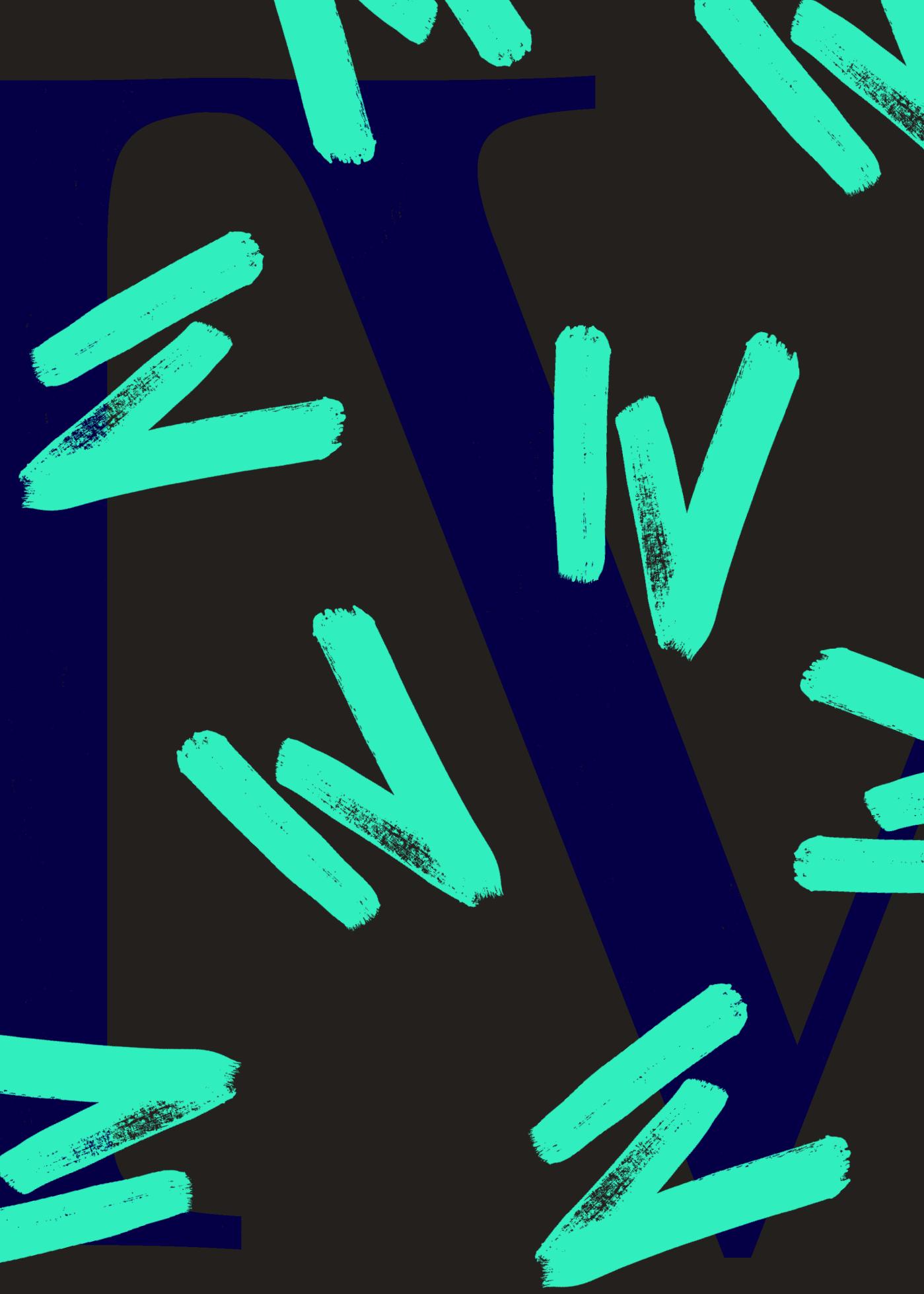
- ⌘ Il est important de donner une dimension collective à l'affaire ; seul, le lanceur d'alerte est par nature fragilisé, aura en face de lui, le cas échéant, toute une organisation qui « dysfonctionne » et qui organisera les représailles ; la directive prévoit désormais la possibilité d'intervention des associations et des syndicats (étant ici rappelé que le syndicat a une liberté d'expression plus large qu'un agent : notion jurisprudentielle de « polémique syndicale »).
- ⌘ Dans l'immense majorité des cas les lanceurs d'alerte ressentent des conséquences sur leur santé, il convient, avec le syndicat, de faire appliquer les obligations de l'employeur qui engage sa responsabilité en ne garantissant pas la santé du travailleur au sein de l'administration dont il a la charge¹.
- ⌘ S'il y a des représailles qui s'apparentent à du harcèlement moral, il faut exiger avec l'aide du syndicat, la mise en place de la protection fonctionnelle (art. 11 de la loi Le Pors).
- ⌘ Enfin, l'agent et le syndicat peuvent s'appuyer sur la jurisprudence protectrice des lanceurs d'alerte de la Cour européenne des Droits de l'Homme (article 10 de la Convention européenne des Droits de l'Homme garantissant la liberté d'expression). Par une décision de principe, Guja c/ Moldavie, la cour a donné raison à un agent du ministère public qui avait divulgué dans la presse une affaire de corruption dont il avait été saisi, mettant en cause une personnalité politique de premier plan dans une procédure pénale².

^{1.} Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ; et art 23 de la loi Le Pors.



^{2.} Voir aussi Heinisch c/ Allemagne par laquelle la cour reconnaît la légitimité de l'alerte lancée à la justice pour une infirmière gériatrique, en raison de la maltraitance commise à l'égard des personnes âgées au sein du service.







CONDITIONS POUR ÊTRE PROTÉGÉ CONTRE LES REPRÉSAILLES

IV.

❖ La loi Sapin II vise à protéger le lanceur d'alerte qui de bonne foi dénonce un délit, un crime, etc. Certaines conditions sont exigées pour bénéficier de cette protection. L'auteur des représailles à l'encontre du lanceur d'alerte s'expose à des sanctions.

Conditions pour être protégé·e¹ :

- ⌘ Répondre à la définition de la loi.
- ⌘ Les informations divulguées doivent être nécessaires et proportionnées.
- ⌘ Respecter la procédure selon les paliers définis par la loi (voir p.26).

À noter : la directive européenne assouplit les paliers définis par la loi française. La législation française devra donc obligatoirement être modifiée avant 2021. L'alerte interne ne sera donc plus obligatoire, les possibilités de révélation publique seront élargies et le lanceur d'alerte pourra se faire accompagner par un facilitateur.

2. Article 10, 11, 12 et 15.

1. Articles 6, 7 et 8 de la loi Sapin II.

DIRECTIVE EUROPÉENNE :

La directive européenne étend la protection aux « facilitateurs » de l'alerte (collègues ou tierces parties qui portent l'alerte ou accompagnent le lanceur d'alerte) et aux organisations syndicales (article 4.4 « entités juridiques avec lesquelles les lanceurs d'alerte sont en lien dans un contexte professionnel »).

IV.2

3. Articles 10, 11, 12 et 15 de la loi Sapin II.

4. Article 132-3-3 du Code du travail

5. Article 7.

❖ Nullités des mesures de représailles ou de rétorsion².

Aucune mesure ne peut être prise par votre employeur à votre encontre en raison de votre alerte. En général, les mesures de représailles ne sont pas explicitement liées à l'alerte. Il vous reviendra donc de prouver que ces mesures sont consécutives à votre alerte, avec une procédure allégée car vous bénéficiez de l'aménagement de la charge de la preuve. Dans ce cas, le juge annulera toutes les mesures prises à votre encontre.

❖ Interdiction des discriminations³. (embauche, formation, rémunération, licenciement, etc.)⁴.

Que vous soyez agent public (civil ou militaire), salarié ou collaborateur extérieur ou occasionnel de l'organisme mis en cause, vous ne pouvez être ni licencié, ni sanctionné ni discriminé d'aucune manière, directe ou indirecte.

En cas de licenciement consécutif à votre alerte, que vous soyez agent public (fonctionnaire ou contractuel) ou salarié du privé, vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes ou le juge administratif dans le cadre d'un référé demandant la suspension de ce licenciement.

Le juge doit alors se prononcer dans les plus brefs délais et peut décider de votre réintégration jusqu'au jugement au fond. En cas de licenciement consécutif à votre alerte, que vous soyez agent public ou salarié du privé, le juge du fond peut prononcer votre réintégration dans votre emploi, y compris lorsque vous étiez en contrat à durée déterminée (renouvellement de contrat) et le rappel de salaire pour la totalité de la période pendant laquelle vous avez été écarté de l'entreprise. Le lanceur d'alerte peut obtenir des dommages et intérêts pour les différents préjudices qu'il aura subis.

❖ Aménagement de la charge de la preuve.

Il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est motivée par « *des éléments objectifs étrangers* » à votre alerte.

❖ Irresponsabilité pénale⁵.

En cas de divulgation d'un secret protégé par la loi (ex : secret professionnel ou secret des affaires), à l'exception du secret défense, du secret médical et du secret des relations avocat-client, vous ne pouvez pas être poursuivi devant les tribunaux et vous n'êtes pas pénalement responsable.

❖ Respect de la confidentialité des identités^{1.}

En cas de refus ou d'impossibilité de réintégration du salarié du secteur privé, les indemnités prud'homales sont désormais plafonnées^{2.} Les exceptions à ce plafonnement sont : la violation d'une liberté fondamentale, le harcèlement moral ou sexuel, le licenciement consécutif à une action en justice du salarié (pour discrimination, inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dénonciation de crimes ou délits), ou encore le mandat de « salarié protégé ». Le plafonnement des indemnités prud'homales ne s'applique donc pas pour les dommages et intérêts demandés par un lanceur d'alerte licencié. (L 1235-3-1 du Code du travail).

DIRECTIVE EUROPÉENNE :

La directive européenne est plus protectrice que la législation française en matière d'information, de soutien et d'assistance légale. En effet, elle prévoit que les lanceurs d'alerte doivent avoir accès à :

- /// une information et un conseil indépendant et gratuit ;
- /// une aide légale en cas de procédures pénales ou civiles ;
- /// une assistance effective des autorités ;
- /// un soutien financier ou psychologique.

Ces dispositions ne seront applicables en France que lorsque la directive européenne aura été transposée, l'Ugict-CGT avec la coalition d'ONG mobilisées pour la défense des lanceurs d'alerte, se bat pour qu'elles soient les plus complètes possibles.

^{1.} Article 9 loi sapin II.

^{2.} Ordonnance n°2017-1387 du 22/09/17 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

SANCTIONS POUR LES AUTEURS DE REPRÉSAILLES

IV.3

*4. Article 13 – Article 177-2 et 212-2
du Code pénal.*



3. Article 9.



- ❖ Divulguer votre identité, vous empêcher de lancer une alerte, ou vous poursuivre abusivement en diffamation, sont pénalement sanctionnés (article 9.II et 13).

Les sanctions prévues par la loi Sapin II sont :

- ❖ Rupture de confidentialité : deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende³.
- ❖ Obstacle à la transmission d'un signalement « *de quelque façon que ce soit* » : un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende.
- ❖ Procédure abusive en diffamation contre un lanceur d'alerte : 30 000 euros d'amende⁴.

DIRECTIVE EUROPÉENNE :

La directive prévoit deux sanctions nouvelles par rapport à la loi française :
❖ en cas de représailles ;
❖ en cas de procédure vexatoire.

En outre, les sanctions s'appliquent en cas de mesure abusive contre les lanceurs d'alerte et les facilitateurs.

LA PROTECTION DES SOURCES ET LA LOI DE 1881



❖ Au devoir d'informer, correspond un droit pour les journalistes, défini par la loi de 1881 sur la liberté de la presse, modifiée à deux reprises ces dernières années, en 2010 et 2016. L'article 2 de cette loi énonce ainsi que « *le secret des sources des journalistes est protégé dans l'exercice de leur mission d'information du public* » et qu'il ne peut y « *être porté atteinte directement ou indirectement que si [...] un impératif prépondérant d'intérêt public le justifie et si les mesures envisagées sont strictement nécessaires et proportionnées au but légitime poursuivi. Cette atteinte ne peut en aucun cas consister en une obligation pour le journaliste de révéler ses sources* ». La loi étend même cette protection à ses collaborateurs non journalistes, en précisant : « *Est considéré comme*

une atteinte indirecte au secret des sources [...] le fait de chercher à découvrir les sources d'un journaliste au moyen d'investigations portant sur toute personne qui, en raison de ses relations habituelles avec un journaliste, peut détenir des renseignements permettant d'identifier ces sources. »

Malheureusement ces principes et textes font aussi l'objet d'attaques. Ainsi, la protection accordée par la loi 1881 n'est pas à l'abri d'une interprétation restrictive de la notion d'*« impératif prépondérant d'intérêt public »*. Une autre procédure peut concerner les médias et les journalistes, mais aussi l'auteur des propos cités, si ce dernier est identifié : la poursuite pour injure ou diffamation.

au tour de moi
au tour de moi
au tour de moi
au tour de moi

NOTES PERSONNELLES

**élu·e·s et syndicats,
un interlocuteur
unique pour répondre
à tous vos besoins**

CONOMIE
EMPLOI
EXPERTISE

Groupe 3E

www.groupe3e.fr

*Le sondage
ViaVOICE des
lanceurs d'alerte
a été financé par 3E !*

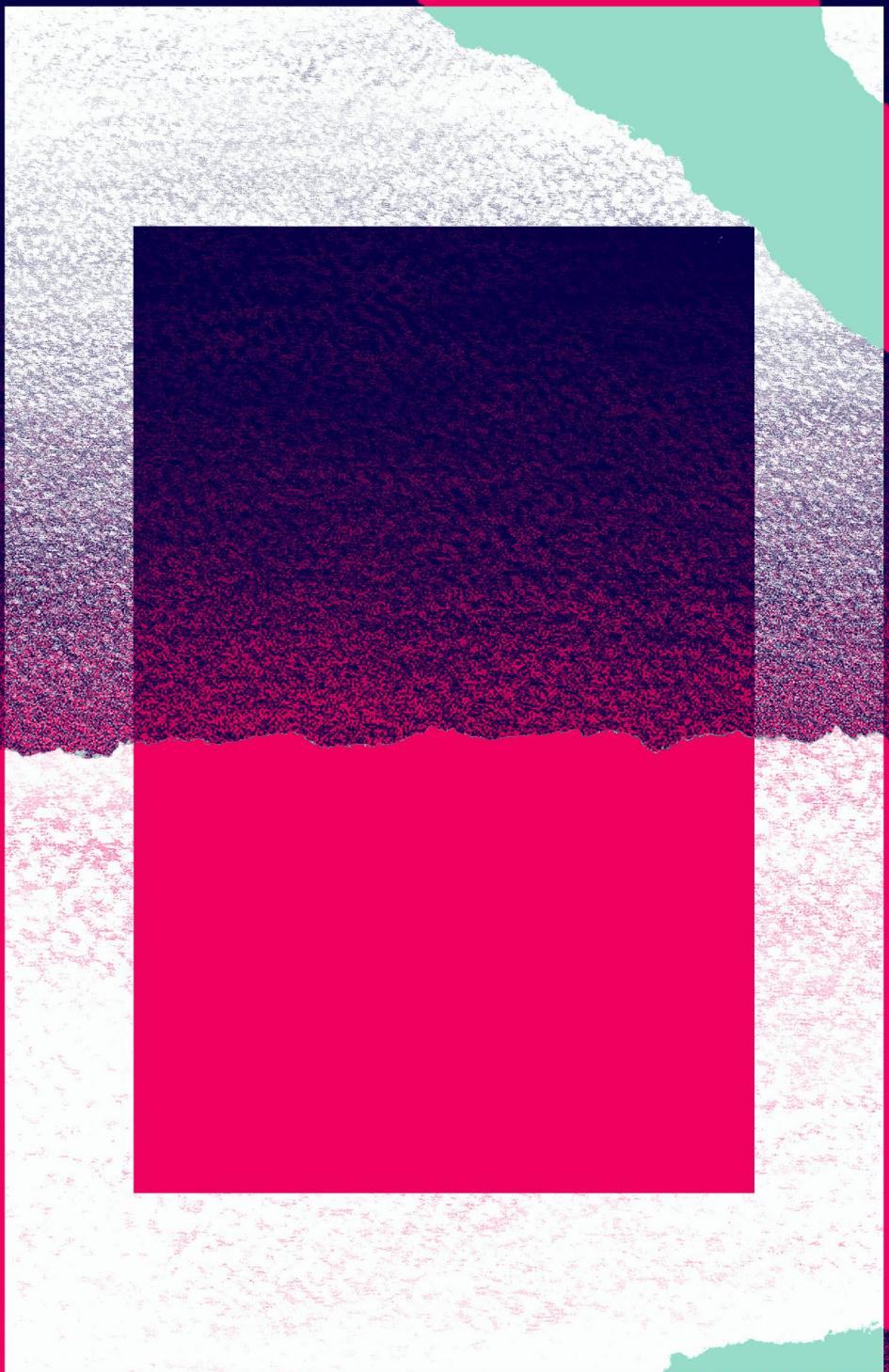
Metz

1, avenue Foch - BP 90448
57008 - METZ Cedex 01
Tél. 03 87 17 32 60

Autres bureaux
Marseille, Reims, Roubaix

Paris

15, rue du faubourg Montmartre
75009 - PARIS
Tél. 01 55 28 37 60



**Ce guide a été réalisé
dans le cadre des
Rencontres européennes
des lanceurs d'alerte
et de l'Action syndicale,
intitulées ≈≈
« ÉTHIQUE CONTRE ATTAQUES » ≈≈**

**Initié par l'Ugict-CGT
et Eurocadres, le projet
a également été l'objet
d'un partenariat avec
Mediapart ≈≈≈≈**

